Biuletyn środowisk pracowniczych #32 | lipiec 2011 |

INICJATYWA PRACOWNICZA





Warszawa: Udział IP w manifestacji z okazji 8 Marca

„Dość wyzysku! Wymawiamy służbę!" - pod takim hasłem przewodnim przeszła stołecznymi ulicami XII Manifa. | str. 9



Przeciwko podwyżkom cen żłobków!

nicjatywa Pracownicza poparła środowiska występujące przeciwko podwyżce żłobków publicznych. | str. 10



Kampania „Praca czasowa – dyskryminacja stała"

W czerwcu, w Gorzowie, Szczecinie i Poznaniu, OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz Lewicowa Alternatywa przeprowadziły akcje informacyjne | str. 17

Ponadto w numerze:

Nowa Sól: 1 Maja – w obronie praw pracowniczych i lokatorskich!



Tegoroczna demonstracja 1 Maja zorganizowana przez Inicjatywę Pracowniczą i wsparta przez przedstawicieli różnych organizacji występujących w obronie praw lokatorskich, odbyła się w Nowej Soli pod hasłami: „Nie dla pracy czasowej! W obronie praw lokatorów". Wzięło w niej udział około 100 aktywistów z Nowej Soli, Zielonej Góry, Gorzowa, Kostrzyna, Wrocławia, Szczecina, Poznania, Warszawy, Torunia, Konina, Krakowa i ze Śląska.

Manifestacja rozpoczęła się o godzinie 12.00. po czym przemaszerowała ulicami miasta. W trakcie akcji, rozdawano wszystkim napotkanym mieszkańcom specjalnie przygotowane ulotki i gazetę, podejmując rozmowy i wyjaśniając cele protestu.

Demonstracja najpierw dotarła pod siedzibę lubuskiej organizacji pracodawców, a następnie pod urząd miasta, gdzie do wiecu dołączyło kilkudziesięciu mieszkańców Nowej Soli. Następnie udano się do bloku socjalnego, w którym panują skandaliczne warunki mieszkaniowe. Tylko w ostatnim roku, zmarło tam na gruźlicę troje mieszkańców.

Dalej protestujący przeszli pod komisariat, gdzie w grudniu 2010 roku zatrzymano kilku działaczy Inicjatywy Pracowniczej, którzy starali się zablokować jedną z eksmisji w Nowej Soli. Tu oprócz skandowania haseł wybuchają także petardy. Następnie demonstranci przemieścili się pod zakłady Gedia. Wiec pod fabryką jednego z najważniejszych pracodawców w mieście był okazją do zademonstrowania stanowiska IP w sprawie śmieciowych umów o pracę, a także w sprawie łamania praw pracowniczych w specjalnych strefach ekonomicznych, w tym strefie kostrzyńsko-słubickiej.

Następnie protestujący wrócili ulicami Nowej Soli do miejsca rozpoczęcia demonstracji. W przemówieniach końcowych podkreślano wagę organizowania manifestacji w powiatowych miejscowościach, gdzie łamanie praw pracowniczych i lokatorskich odbywa się niekiedy z dużo większą brutalnością niż w stolicach województw. Stwierdzono także, że domonstracja ta była wyrazem jedności Inicjatywy Pracowniczej. Kolejna manifestacja tego typu odbedzie sie prawdopodobnie w Goleniowie, gdzie toczy się proces trojga działaczy Inicjatywy Pracowniczej, nielegalnie zwolnionych z firmy Balic Spinning, działającej w Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

Organizatorzy dziękują przedstawicielom i przedstawicielkom Akcji Lokatorskiej (Wrocław), Inicjatywy Lokatorskiej (Toruń) Grupy Inicjatywnej „Nic o Nas Bez Nas" (Gdańsk), Lewicowej Alternatywy (Warszawa), a także działaczom Federacji Anarchistycznej oraz wszystkim innym za pomoc, poświęcony czas i wysiłek włożony w przeprowadzenie protestu oraz debaty nt. ruchu lokatorskiego. ■

Przedwyborcza ekonomia

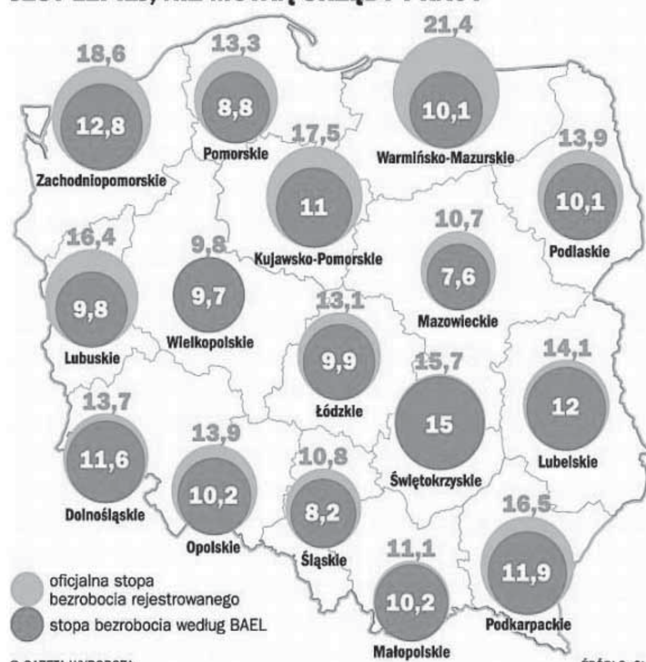
W związku ze zbliżającymi się wyborami parlamentarnymi Gazeta Wyborcza (GW) rozpoczęła 1 czerwca kampanię wyborczą dla swoich pupili z Platformy Obywatelskiej. Z pierwszej strony dziennika bije tytuł „Kto naprawdę bez pracy" (1 czerwca 2011). Patrycja Maciejewicz podjęła się w artykule udowodnienia tezy, że sytuacja w kraju nie jest taka zła na jaką wygląda, a statystki rządowi psuje, jak za starych dobrych czasów, „element aspołeczny i bumelanci" .

Damian Kaczmarek

Dowiadujemy się, że: „Liczba rzeczywiście szukających pracy jest o jedną piątą mniejsza niż w rejestrach pośredniaków. Na Warmii i Mazurach realne bezrobocie jest niższe aż o połowę."

Na czym Maciejewicz opiera tą tezę? „Główny Urząd Statystyczny co kwartał prowadzi tzw. badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Pyta niemal 60 tys. osób od 15. do 74. roku życia, czy mają pracę (ma ją ten, kto pracował choćby przez godzinę w danym tygodniu) lub czy są gotowi ją podjąć."

Czyli, jeżeli po zarejestrowaniu się jako bezrobotny przekopię sąsiadowi grządkę za 30 zł, wg. tego badania staję się „fałszywym bezrobotnym". No cóż, GUS i redaktor Maciejewicz odkrywa tutaj nieświadomie pewną niezaprzeczalną tezę, zasiłek dla bezrobotnych w wysokości średnio ok. 600 zł przez maksymalnie 6 miesięcy to po prostu fikcja – za taką kwotę nie da się samodzielnie przeżyć, przez co łapanie jakichkolwiek choćby najbardziej dorywczych prac jest po prostu koniecznością. To jednak zbyt mało, aby hurraoptymistycznie głosić, że „jest lepiej niż mówią urzędy pracy".



W sumie więc ludziom żyje się dobrze, ale „oszukują państwo" dla osiągnięcia jeszcze większych korzyści. Dziennikarce nie przechodzi nawet przez myśl, że cały system niskopłatnej pracy na śmieciowych umowach (lub często bez umów) i faktyczny brak systemu opieki społecznej sprawia, że „kombinowanie" staje się niezbędnym elementem egzystencji, umożliwiającym części społeczeństwa przeżycie. Cały artykuł oparty jest o niepotwierdzone przypuszczenia, na dodatek niewiele mające wspólnego z tezą pani redaktor. Zbigniew Woszczyński, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie na Lubelszczyźnie twierdzi, że: „W maju z rejestrów wyłączyliśmy 370 osób. Tylko 170 z nich zdobyło zatrudnienie. Reszta nie potwierdziła gotowości do pracy lub dobrowolnie zrezygnowała. Można przypuszczać, że głównym powodem jest wyjazd za granicę". Skoro te osoby zostały wyłączone z rejestrów znaczy, że nie figurują już w statystykach bezrobotnych.

Renata Błasiak-Grudzień, wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie skarży się natomiast, że „Cała machina jest uruchamiana często po to, by w kółko rejestrować i wyrejestrowywać te same osoby. Traktują urząd instrumentalnie, by mieć ubezpieczenie zdrowotne lub dostać zaświadczenie o byciu bezrobotnym".

To po prostu bezczelność, chciało by się powiedzieć, jak można tak perfidnie „naciągać" państwo na ubezpieczenie zdrowotne – przecież gdy nie masz pieniędzy to zdychaj jak pies pod płotem, a nie jakieś fanaberie, że lekarz jest ci potrzebny. Zaraz, przecież pieniądze na pewno masz – jak to stwierdza prof. Czempiński jedną z grup „fałszywych bezrobotnych" stanowią „pracujący z premedytacją na czarno (nie myślą o emeryturze; liczą się wyższe zarobki dziś)" – skąd u profesora przekonanie, że pracujący „na czarno" otrzymują wyższe wynagrodzenie, nie wiadomo. Wiadomo jednak, że wolą się oni rozbijać drogimi samochodami i jadać w ekskluzywnych restauracjach niż płacić jakieś tam składki emerytalne. Do tego ci krezusi są na tyle perfidni, że poza tym, iż pracują to jeszcze są skłonni stawiać się w Urzędzie Pracy kilka, czy kilkanaście razy w miesiącu po to żeby wyłudzić od niego aż 600 zł. Śmieszne? Nie bardzo.

Cały ten misternie sklecony system argumentacji jest bardzo wygodny dla władz i systemu ekonomicznego w całości – przy czym tak naprawdę przyjmując jego tezy, może okazać się że, „jest gorzej niż mówią urzędy pracy". Maciejewicz niechcący ujawnia realia ciągle powiększającego się sektora pracy śmieciowej, sektora którego istnienie może mieć skutki społeczne o wiele gorsze niż bezrobocie. Osoby wpadające w jego obręb nie są do końca bezrobotne, ale trudno też powiedzieć, że mają pracę, lawirując pomiędzy kolejnymi zleceniami „na czarno" uzyskują dochody oscylujące w granicach minimum egzystencji.

Od kiedy samo posiadanie pracy nie gwarantuje dochodu pozwalającego na zaspokojenie podstawowych potrzeb, wskaźniki bezrobocia nie są najważniejszymi danymi mówiącymi o poziomie życia, szczególnie gdy przyjmiemy tak absurdalne kryteria jak Patrycja Maciejewicz. W Gazecie Wyborczej nie przeczytamy jednak analizy dotyczącej wpływu specjalnych stref ekonomicznych, które na skutek ich ciągłego, swobodnego powiększania stają się standardowym przykładem stosunków pracy, wciągając całe regiony w spiralę „pracy śmieciowej".

Skoro zamiast poważnej analizy dostajemy teksty oparte o przypuszczenia skrojone według ideologicznych wytycznych, nie dziwi standardowe zakończenie, w którym Maciej Bukowski, prezes Instytutu Badań Strukturalnych narzeka na „brak mobilności" pracowników, którzy w poszukiwaniu pracy nie chcą przeprowadzać się do innych miast. Pomijając już dywagacje, czy faktycznie normalna jest rzeczywistość nakazująca w poszukiwaniu jakiegokolwiek dochodu zrywać więzi społeczne i rodzinne (które w wypadku kłopotów są jedyną nadzieją na przetrwanie), to wystarczy porównać ceny wynajmu mieszkań i potencjalnych dochodów, żeby zrozumieć dlaczego tak niewiele osób decyduje się na taki krok.

Kampania wyborcza się rozkręca – czekamy więc na kolejne rewelacje GW o tym, że podwyżki cen to tylko subiektywne odczucie, a kłopoty ze spłatą rat i kredytów wynikają z bogacenia się społeczeństwa. ■

Wybrane wydarzenia IP w skrócie

Poznań: Przeciwko podwyżkom cen żłobków – akcja informacyjna. 29 maja z okazji Dnia Dziecka, Wydział Zdrowia i Polityki Społecznej wraz z „Caritasem" Archidiecezji Poznańskiej przygotował na Ostrowie Tumskim w Poznaniu festyn rodzinny. Podczas ostatniego posiedzenia Komisji Rodziny, Polityki Społecznej i Zdrowia wydział organizujący obchody Dnia Dziecka przedstawił projekt podwyżki opłat za umieszczenie dziecka w poznańskim żłobku o 175 zł. W związku z tym reprezentanci Stowarzyszenia Kobiet Konsola, Inicjatywy Pracowniczej, Stowarzyszenia My-Poznaniacy oraz Federacji Anarchistycznej zorganizowali akcję ulotkową mającą na celu nagłośnienie planowanej podwyżki oraz przedstawienie swojego stanowiska w tej sprawie. Stawiły się lokalne media, rozdano 2 tys. ulotek.

Poznań. W rocznicę masakry kolejarzy. 26 kwietnia działacze i działaczki Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz przedstawiciele Związku Zawodowego Kolejarzy złożyli wiązanki kwiatów i zapalili znicze pod tablicą upamiętniająca śmierć 9 robotników, którzy zginęli w wyniku interwencji policji działającej na polecenie ówczesnego prawicowego rządu Wielkopolski. Przechodniom rozdawano ulotki informujące o tym wydarzeniu. 26 kwietnia 1920 roku policja, podlegająca prawicowym, endeckim rządom Wielkopolski, otworzyła ogień do ok. 3000 pokojowo protestujących pod poznańskim Zamkiem pracowników kolei. Robotnicy domagali się wypłaty należnych im „dodatków drożyźnianych". Zginęło 9 demonstrantów, ponad 30 zostało rannych. Krwawa rozprawa z robotnikami miała być pokazem siły i przestrogą dla innych strajkujących.

Londyn. IP na zaproszenie IWW. 15 kwietnia na zaproszenie redakcji Kuriera Syndykalistycznego, w księgarni i siedzibie anarchistycznego wydawnictwa Freedom Press w Londynie odbyło się spotkanie z delegatką Inicjatywy Pracowniczej. W pierwszej części pokazano film pt. „Płyta”, który wyjaśnia znaczenie oddolnej samoorganizacji, bezkompromisowości w rozmowach z zarządem i niechęci pracowników do dużych związków zawodowych w Polsce. Treść dokumentu przedstawiona jest z perspektywy działaczy komisji IP przy zakładach Cegielskiego w Poznaniu. Po projekcji przedstawiono przełomowe momenty z 10-letniej historii związku (powstanie nieformalnej grupy działaczy zaangażowanie w falę strajków w latach 2002-2003, rejestrację związku w 2004 r., szereg działań podejmowanych w latach 2006-2008 w obronie zwolnionych działaczy, ostatni trudny okres dla IP związany z generalnym osłabieniem wystąpień pracowniczych w Polsce, spadkiem aktywności komisji i sporami wewnętrznymi). Mówiono także o obecnie istniejących komisjach, działaniach i kampaniach podejmowanych przez IP (np. elastyczne zatrudnienie, szukanie powiązań między ruchem pracowniczym a lokatorskim czy feministycznym).



Poznań: Co dalej z Cegielskim? 22 lutego Eugeniusz Poczta z Międzyzakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza przy HCP i jednocześnie członek Rady Pracowników, spotkał się z Wicemarszałkiem Wielkopolski Wojciechem Jankowiakiem przekazując mu petycję dotyczącą sytuacji w zakładach i trudności na regionalnym rynku pracy. Przypomniano, że HCP, podobnie jak wiele innych zakładów na terenie aglomeracji poznańskiej, w dużej części zatrudnia pracowników z całej Wielkopolski .Nie jest przez to obojętne dla regionu, co się na terenie poznańskich zakładów dzieje. W piśmie stwierdzono m.in. że niepokój, nie tylko pracowników HCP, budzi wzrastające bezrobocie, które w Wielkopolsce w ostatnich dwóch latach gwałtownie podskoczyło o blisko 48% (z 91,4 tys. zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2008 roku, do 135,2 tys. w grudniu 2010 r.). Ostatnia fala zwolnień szczególnie dotknęła zakładów Cegielskiego. W grudniu 2008 roku zatrudnienie wynosiło jeszcze 1425 osób, dziś wynosi niespełna 800, czyli spadło o około 45%. Po otrząśnięciu się z poprzedniego kryzysu (2001-2003) w zakładach HCP SA w 2006 roku, zatrudnienie to było jeszcze większe, bo sięgało 1600 osób. Trudności przeżywają wszystkie fabryki należące obecnie lub w przeszłości do Cegielskiego. Pracę w ostatnich latach straciło zatem tu ponad 1000 osób.

Kraków: Pikieta pod OTTO. 17 lutego w Krakowie odbyła się pikieta pod agencją pracy tymczasowej OTTO. Powodem protestu są nieuczciwe praktyki firmy, wobec pracowników zatrudnianych w Holandii. Akcja informacyjna zorganizowana przez OZZ Inicjatywa Pracownicza ciszyła się dużym zainteresowaniem przechodniów. Głównym zarzutem wobec agencji jest nie realizowanie warunków umów jakie zapewniała swoim klientom jeszcze przed wyjazdem za granicę. Chodzi m.in. o nieregularne godziny pracy, nie zapewnianie pracy w obiecanym wymiarze, bardzo niski standard warunków mieszkaniowych i jednoczesne potrącanie wysokich kwot z wynagrodzenia za „wynajem hotelu”.

Poznań: Przeciwko kontenerom socjalny. 10 lutego pod siedzibą Zarządu Komunalnych Zasobów Lokalowych (ZKZL) odbyła się pikieta przeciwko planowi budowy w Poznaniu osiedla kontenerów socjalnych. Do protestu, liczącego ok. 50 osób, wezwała Federacja Anarchistyczna s. Poznań i PKM OZZ „Inicjatywa Pracownicza”. Protest był monitorowany, a od środka wejścia pilnowali funkcjonariusze policji po cywilnemu. W pobliżu ZKZL zjawiło się kilka policyjnych i municypalny radiowozów. Celem pikiety było przekazanie Dyrektorowi ZKZL Dyrektorowi Jarosławowi Puckowi oświadczenia, w którym organizatorzy domagali się zaniechania budowy kontenerowego osiedla, przedstawienia konkretnego projektu rozwiązania problemów mieszkaniowych w Poznaniu oraz długoletniego planu rozwoju budownictwa komunalnego i polepszenia warunków mieszkaniowych w przeludnionych dzielnicach miasta. ■

Goleniów: Specjalna strefa wyzysku

11 i 24 lutego w Goleniowie odbyły się pikiety informacyjne przeciwko zwolnieniom działacza i dział aczek związkowych Inicjatywy Pracowniczej z fabryki Baltic Spinning w Goleniowskim Parku Przemysłowym. Rozdawano ulotki w centrum miasta, a następnie pod zakładami Baltic Spinning i Swedwood. Pikiety cieszyły się zainteresowaniem lokalnych mediów oraz mieszkańców Goleniowa, którzy chętnie dzielili się komentarzami na temat trudnej sytuacji pracowników w regionie oraz wyrażali poparcie dla walki o prawa pracownicze.



Inicjatywa Pracownicza jest pierwszym związkiem zawodowym, który powstał w Parku Przemysłowym w Goleniowie, gdzie obecnie działa 35 firm. Powodem jego powołania w Baltic Spinning był kilkuletni brak podwyżek, utrzymywanie podstawy wynagrodzeń na poziomie minimalnej pensji krajowej oraz pogarszająca się od kilku lat atmosfera między pracownikami a zarządem. Już wcześniej pracownicy próbowali powołać radę pracowniczą, co jednak sabotował zarząd firmy.

Baltic Spinning powiązana jest z kapitałem belgijskim. Zatrudnia ok. 170 osób i produkuje przędzę dywanową. W 2006 roku Jochem Bruinsmam, szef Spin Group, do której należy Baltic Spinning, powiedział dla „Gazety Wyborczej": „Zdecydowaliśmy się na zainwestowanie ze względu na tanich pracowników i bardzo dobre połączenie drogowe z Belgią, skąd dociera surowiec".

Wysokość wynagrodzeń w dużym stopniu zależy od wysokości bezrobocia. Władze lokalne mówiły swego czasu o utrzymywaniu się higienicznego poziomu bezrobocia, czyli faktycznie takiego, które daje pracodawcom chociaż minimalną przewagę nad pracownikami na rynku pracy i pozwala utrzymać niskie pensje. W wyniku inwestycji w „parku" stopa bezrobocia w Goleniowie oraz okolicy na jakiś okres spadła. Obecnie ponownie zaczęło ono wzrastać i utrzymuje się dziś na dość wysokim, ponad 18 procentowym poziomie. Bezrobocie zwiększyło się w ostatnich 2 latach o ok. 30 proc. Powoduje to coraz większą presję pracodawców na pracowników.

Całą trójka zwolnionych z Baltic Spinning wystąpiła do sądu z żądaniem uznania zwolnienia za bezpodstawne. Inicjatywa Pracownicza uznaje działania firmy za bezpardonowy atak na wolność zrzeszania się w miejscu pracy i zapowiada monitorowanie przebiegu sprawy, która ugrzęzła w sądzie rejonowym. Planujemy także dalsze nagłaśnianie przypadków łamania praw pracowniczych w Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, w skład której wchodzi Goleniowski Park Przemysłowy.

Do związku napłynęły maile informujące nt. łamania praw pracowniczych na terenie innych zakładów. Zarzuca się zatrudnianie na czarno, nie przestrzeganie norm BHP, zastraszanie pracowników i bezwzględne zwalczanie związków zawodowych oraz istnienie zmowy pracodawców i tworzenie „czarnych listy" pracowników.

Kolejna, po Baltic Spinning, firma z Goleniowa która według relacji pracowników, masowo łamie prawa pracownicze to Sewdwood. Mobbing, niskie zarobki, ograniczanie swobód związkowych, nieprzestrzeganie przepisów kodeksu pracy. Przedsiębiorstwo zatrudnia kilkaset osób. Dużą część stanowią kobiety. Dyrekcja zakładu założyła i przyjęła plany produkcji – piszą pracownicy -które w goleniowskich fabrykach są niemożliwe do zrealizowania. A wszystko to odbija się na pracownikach produkcji - zastraszanych, szantażowanych, pracujących stale pod presją. Jedna osoba z dozoru: „wręcz zabroniła częstego korzystania z toalet i [powiedziała kobietom], że mają chodzić pojedynczo, co jest mało możliwe do realizacji, gdyż tam pracuje ponad 30 kobiet na zmianie, słowa majstrowej cytuje: macie robić, robić, zacisnąć zęby i robić. Na innych wydziałach są majstrowie, którzy potrafią do podwładnych zwracać się w ten sposób: kurwa co ty robisz, pojebało cię zapierdalaj. Bardzo często słychać takie teksty i tym podobne. Mimo interwencji u dyrekcji tacy majstrowie pracują dalej" – czytamy w jednym z listów.

Na firmę narzekają także osoby zatrudnione w ramach outsourcingu. Jeden z pracowników pisze: „jakiś czas pracowałem w Swedwoodzie jako ochrona, co tam się dzieje to brak słów. Praca na czarno przez kilka pierwszych miesięcy, zarobki 5 zł. na godzinę, potem się pytają czy chcesz umowę, jak chcesz to nadal się zarabia 5 zł., a jak nie to dostaje się podwyżkę chyba do 5,50 na godzinę".

„Na terenie zakładu – czytamy - działają związki zawodowe Budowlani, ale dyrekcja się z nimi nie liczy, jest dyrektor produkcji, który swego czasu powiedział osobom z zarządu, że i tak zrobi co będzie chciał, i nie będzie się pytał związków o zdanie."

Swedwood to należąca do IKEI grupa przemysłowa powstała w 1991 roku. Obecnie zatrudnia w 12 krajach łącznie ok. 15 tys. pracowników. Jej celem jest produk-

cja i dystrybucja mebli z drewna lub jego komponentów do domów meblowych IKEA na całym świecie. Siedziba firmy znajduje sie w Szwecji w miejscowości Angelholm. W Polsce fabryki znajdują się w Chlastawie (k/Zbąszynka), Zbąszyniu, Lubawie, Babimoście, Goleniowie, Skoczowie, Stepnicy, Konstantynowie Łódzkim, Resku i Wielbarku. Do 2014 r. na 60ha ma powstać nowa fabryka pod Wschową. ■

Międzynarodowy dzień solidarności

z pracownikami OBI

26 lutego został w tym roku ogłoszony dniem akcji solidarnościowych z pracownikami marketów OBI. Inicjatorami akcji były: Związek Syndykalistów Polski i Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union (polska i niemiecka sekcja Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników). Na apel odpowiedziały także KŚ Inicjatywa Pracownicza Południe oraz Federacja Anarchistyczna sekcje Częstochowa, Kraków i Śląsk.

KŚ Inicjatywa Pracownicza Południe

W tym dniu na Śląsku i w Małopolsce IP i FA zorganizowały szereg akcji pod marketami OBI. W Krakowie odbyły się dwie pikiety. Pierwsza miała miejsce pod sklepem przy ul. Wielickiej, towarzyszyła jej akcja informacyjna Komisji Zakładowej WZZ Sierpień '80 z OBI. Próbowała ingerować ochrona, jednak bezskutecznie. Jej interwencja ograniczyła się ostatecznie do robienia zdjęć. Druga z pikiet odbyła się pod marketem przy ul. Bora-Komorowskiego. Tam jeden z pracowników sklepu wyszedł do pikietujących twierdząc, iż jest zadowolony ze swoich zarobków. Na pytanie na jakim stanowisku pracuje przyznał iż jest z dyrekcji...



W Dąbrowie Górniczej wezwano policję. Mimo, że na miejscu pojawiły się dwa radiowozy, „stróże prawa" nie mogli nic zrobić poza spisaniem pikietujących. Odbyło się to ku rozczarowaniu kierownika, który wcześniej próbował przerwać akcje, strasząc interwencją funkcjonariuszy policji.

Sprawnie akcje przebiegły także w Częstochowie i Katowicach. Podczas pikiet na Śląsku i Małopolsce klienci marketu, a szczególnie jego pracownicy mimo widocznych obaw reagowali pozytywnie. W sumie podczas 5 akcji na Śląsku i Małopolsce rozdano ponad półtora tysiąca ulotek. W najbliższych dniach planowane są kolejne akcje na Śląsku.

Wyrażono poparcie dla żądań pracowników OBI, którzy domagają się: podwyżki w wysokości 500 zł, zaprzestania dyskryminacji płacowej kobiet, zaprzestania praktyk antyzwiązkowych i mobbingu wobec pracowników, zaprzestania zastępowania pracy stałej pracą tymczasową, wprowadzenia dodatków za pracę w niedziele, modernizacji starych i niebezpiecznych urządzeń w sklepach, poprawy warunków BHP, wprowadzenia wolnych dni od pracy 24 i 31 grudnia, zaprzestania zastraszania zamianą żywych pracowników na elektroniczne automaty!

ZSP i FAU przeprowadziły pikiety solidarnościowe w obronie pracowników OBI w swoich krajach – w Polsce: Warszawa, Wrocław, w Niemczech: Aachen, Berlin, Bonn, Freiburg, Halle, Hamburg, Hilden, Opladen, Rüsselsheim, Solingen. Więcej informacji na temat działań w obronie pracowników OBI na stronach: www.fau.org, www.zsp.net.pl ■



KOBIETY Z INICJATYWĄ

Praca, dom a kwestia lokatorska

W ostatnim czasie daje się zauważyć większe poruszenie społeczne w sprawach lokatorskich. Gminy nie wywiązują się bowiem z obowiązku zapewnienia mieszkańcom dachu nad głową: ilość i jakość taniego budownictwa budzi przerażenie, na mieszkanie socjalne oczekuje się nawet w kilkunastoletnich kolejkach, coraz więcej słyszy się o pozbawionych domu rodzinach zajmujących pustostany.

Magda Malinowska

Tymczasem według raportu „Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce", ponad połowa Polaków żyje na krawędzi bezpieczeństwa egzystencjalnego (6% ludności Polski żyje w skrajnym ubóstwie, natomiast kolejne 43% zagrożone jest wykluczeniem społecznym ze względu na niskie dochody). Autorzy raportu podają, że od dwóch lat ilość osób zagrożonych biedą rośnie, sądzić zatem należy, że potrzeby dotyczące mieszkań komunalnych również będą wzrastać.

Kiedy coraz więcej ludzi nie jest w stanie zapewnić sobie ani swojej rodzinie podstawowych środków do życia i dachu nad głową, brak tanich mieszkań rozwiązuje się za pomocą mieszkalnictwa kontenerowego, bo tak jest taniej i wygodniej. Kontenery z początku przeznaczone dla trudnych lokatorów, z czasem stają się antidotum na głód budownictwa komunalnego dotykający w szczególności najbardziej niewydolne finansowo grupy -samotne matki i emerytów. Narastającą biedę łatwiej jest patologizować i wyrzucać do gett za miastem niż wystarczająco wesprzeć, wyprowadzając z ciężkiej sytuacji.

Ignorując potrzeby niezamożnych mieszkańców, władze samorządowe tłumaczą się przywołując stereotyp, iż nasza sytuacja materialna jest wynikiem przede wszystkim naszych osobistych wyborów. Natomiast ludzie domagający się pomocy od miasta to roszczeniowa patologa, którą cechuje lenistwo, niezaradność i przekonanie, że „wszystko im się należy". Są to „pasożyty", którym nie chce się pracować.

Taka retoryka dotknęła pewną mieszkankę Wałbrzycha, która w odpowiedzi na wyrok eksmisyjny z zajętego przez siebie pustostanu, oskarżyła władze miasta o niewywiązywanie się z zadań własnych, do których należy m.in. zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych ludności. Sąd wydał wyrok korzystny dla skarżącej miasto lokatorki. Władze Wałbrzycha złożyły jednak apelację, tłumacząc się następująco: „Fakt uzyskania niewielkich dochodów, brak wykształcenia nie są zdarzeniami o charakterze wyjątkowym, na które powódka nie miała wpływu lecz konsekwencją dokonanych przez nią wyborów i decyzji życiowych" w dodatku „fakt posiadania dzieci nie jest ograniczeniem możliwości zarobkowania". Z apelacji dowiadujemy się, że zajmując pustostan powódka wykazała „bierną postawę" bowiem „nie podejmuje próby skorzystania z usług instytucji udzielającej pomocy dla bezdomnych" (czyt. przytułku). Ani wykształcenie, ani tym bardziej wysokość płac nie zależą tylko i wyłącznie od nas. Jesteśmy uwarunkowani swoim m.in. pochodzeniem, miejscem zamieszkania, płcią (czy z „bierności" kobiety zarabiają przeciętnie ponad 20% mniej na tych samych stanowiskach pracy co mężczyźni?). To, że możliwy jest awans społeczny w sensie indywidualnym, niestety nie przekreśla faktu, że w sensie statystycznym w swoich wyborach jesteśmy ograniczeni. W apelacji nie bierze się też pod uwagę, że obecnie wykształcenie nie gwarantuje satysfakcjonujących zarobków i pracy.

Argumentacja strony pozwanej umożliwia odwrócenie uwagi opinii publicznej od zaniedbań miasta oraz na zrzucenie całej winy i całej odpowiedzialności za kryzys mieszkaniowy na cechy charakteru lub wybory życiowe przedstawicieli uboższych warstw społeczeństwa. Do tego dochodzi nieuzasadnione obarczanie ich negatywnymi cechami, takimi jak bierność, niezaradność, lenistwo, roszczeniowość.

Utrwalanie obrazu lokatorów mieszkań socjalnych i opuszczonych budynków lub osób zalegających z czynszem jako patologii, której nic się nie chce i którą trzeba utrzymywać z pieniędzy ciężko pracujących podatników, jest dla władz bardzo wygodne. Myśląc tymi kategoriami, nie bierze się jednak pod uwagę, że każdego dnia wykonują oni w swoich domach obowiązki opiekuńcze (tzw. praca reprodukcyjna) umożliwiające funkcjonowanie całego społeczeństwa. Miasto upadłoby gdyby nie zasiedlali go mieszkańcy, a mieszkańcy żyją, uczą się i pracują dzięki codziennej pracy domowej, zapewniającej ich przetrwanie.

Bez pracy kobiet i mężczyzn polegającej na karmieniu, wychowywaniu, ubieraniu, sprzątaniu, remontowaniu, gotowaniu, praniu, pielęgnowaniu, pomaganiu w lekcjach, itd., kapitalistyczne społeczeństwa nie mogłyby się rozwijać. Praca domowa pozwala bowiem na przeżycie całych mas

ludzi, które następnie wykorzystywane są przez państwa i kapitał jako najemna i nienajemna siła robocza.

Kapitał posługuje się także gospodarstwem domowym, aby utrzymać funkcje biologiczne rezerwowej armii pracowników. Rodzina stanowi bowiem niezwykle ważny punkt oparcia, utrzymując przy życiu osoby, które straciły pracę zarobkową. Pełni więc rolę zaplecza, pozwalającego przetrwać pozbawionym środków do życia bezrobotnym, aby mogli być wykorzystani przez kapitał, kiedy będą potrzebni.

Obowiązki umożliwiające reprodukcję pracowników w największym stopniu spoczywają na kobietach. W 2006 r. oszacowano, iż kobiety posiadające dzieci poświęcają na pracę domową około 7 godzin dziennie. Mężczyźni pracują w domu 2,5 godziny dziennie. Nietrudno zauważyć, że w przypadku kobiet jest to prawie cały etat, wykonywany jednak całkowicie nieodpłatnie. Społeczeństwa kapitalistyczne opierają się zatem w dużym stopniu na darmowej pracy kobiet, czyli ich eksploatacji w ramach gospodarstwa domowego.

Włoskie feministki Selma James i Mariarossa Dalla Costa utrzymują, że praca reprodukcyjna nie jest naturalnie przypisana do kobiet i nie stanowi ich obowiązku. Nie jest też esencjalistycznie ujmowaną „kobiecą pracą", tylko formą usług wchodzącą w skład produkcji kapitalistycznej. Dlatego feministki zanegowały wcześniejsze teoretyczne wykluczenie rodziny z procesu produkcji, uniewidaczniające społeczny potencjał i siłę kobiet. Ich zdaniem w systemie kapitalistycznym, rodzina, jest centrum konsumpcji oraz rezerwowej armii siły roboczej, a przede wszystkim centrum produkcji społecznej: „towar, który produkują (kobiety), w odróżnieniu od innego rodzaju towarów, jest wyjątkowy dla kapitalizmu: jest to żywa istota ludzka, „robotnik sam w sobie". Działaczki określiły kobietę jako producentkę ludzkiego życia, specyficznego towaru, który nie jest „rzeczą", musi natomiast przebywać dziewięć miesięcy w łonie matki, później musi być karmiony, ubierany i wychowywany (trained). Życie większości ludzi jest zużywane w procesie produkcji. W obecnie panujących stosunkach społecznych zadaniem kobiety jest produkować i reprodukować siłę roboczą w taki sposób, aby była zdolna do pracy dla kapitału.



Podobne zdanie na ten temat mają feministki materialistyczne, które podkreślają, że „każde społeczeństwo, aby przeżyć, musi tworzyć dobra materialne (produkcja) i byty ludzkie (reprodukcja)". Christine Delphy utrzymuje, że w aktualnej organizacji społeczeństwa mamy do czynienia z dwoma sposobami produkcji: przemysłowym, w ramach którego wytwarza się większość towarów handlowych oraz rodzinnym, który obejmuje usługi na rzecz domu, opiekę nad rodziną oraz produkcje części towarów, przeznaczonych na wymianę handlową. Delphy pisze, że „pierwszy sposób produkcji umożliwia eksploatację kapitalistyczną", a drugi „eksploatację rodzinną albo dokładniej patriarchalną".

W powszechnym przekonaniu, darmowy charakter pracy domowej, jej „nie-wartość" wynika z jej właściwości. Opinia ta po części opiera się na istniejącym przez lata przeświadczeniu, że działania produktywne to takie, które tworzą „wartości wymienne" i „wartość dodaną", nie są to natomiast te czynności, które wytwarzają „wartość użytkową". Według feministek jest odwrotnie: „Nie dość, że to nie natura prac wykonywanych przez kobiety tłumaczy ich stosunki produkcji, ale to te stosunki produkcji tłumaczą wykluczenie ich prac ze świata wartości rynkowych. To kobiety są wykluczone z rynku (z wymiany) jako czynniki ekonomiczne, a nie ich produkcja".

Obrazuje to analiza stosunków produkcji w jakie wciągnięte są kobiety. Wcześniej wiele zajęć, należących do obowiązków płci żeńskiej była nieopłacana. Należało do nich pieczenie chleba, szycie ubrań, przetwarzanie żywności, obrabianie zwierząt i inne. W momencie kiedy przestały one stanowić część typowych działań większości gospodarstw domowych i stały się, podlegającymi księgowaniu, wyrobami produkowanymi na rynku, sytuacja ta uległa zmianie. Zanim to nastąpiło, szycie i pieczenie uznane było za „naturalny" obowiązek kobiety. Obecnie uważa się je za dział produkcji, a jednostki, które dostarczają pieczywa i ubrań, za producentów. Podobnie jest z opieką nad dziećmi, osobami starszymi i chorymi oraz sprzątaniem, które są opłacane, kiedy wykonuje się je poza domem i nieopłacane, gdy są świadczone w celu zapewnienia przetrwania rodzinie. Wyłączenie darmowej działalności przedstawicielek płci żeńskiej z procesu wymiany powoduje, że nie ma ono w konsekwencji żadnej wartości, a cały koszt utrzymania siły roboczej przenoszony jest na gospodarstwa domowe. Aby przedstawić finansową wartość pracy domowej dowiedziono, iż dostarcza ona od 28% do 45% polskiego PKB. Miesięczna wartość pracy domowej jednej osoby w Polsce to ok. 2 tysiące zł. ONZ podaje natomiast, że roczna wartość pracy opiekuńczej wykonywanej na świecie to 11 trylionów dola-

rów. Mimo tych obliczeń, czynności domowe, wykonywane w ramach rodziny pozostają nieopłacane.

W tak ukształtowanych relacjach społecznych, dom jest dla osoby wykonującej pracę opiekuńczą tym, czym fabryka dla robotnika. Inaczej mówiąc '"fabryka", w której pracuje klasa robotnicza, to społeczeństwo jako całość, „fabryka społeczna". Robotnicy najemni stale toczą boje o swoje prawa: do podwyżek, świadczeń socjalnych, współdecydowania o sobie i zakładzie, w którym pracują a wreszcie o przejęcie zakładów pracy. Osoby pracujące w domu także muszą walczyć, choćby o uznanie, o płace, o zniesienie podziałów miedzy robotnikami i o uspołecznienie środków produkcji jakimi są także - z perspektywy pracownika domowego - mieszkania.

Dopóki funkcjonujemy w ramach sytemu wolnorynkowego, w którym życie każdego zależne jest od płacy, musimy walczyć o wzmacnianie podporządkowanych grup poprzez poprawę ich warunków materialnych. Natomiast pozbawianie gospodarstw domowych łatwego dostępu do tanich mieszkań, to nic innego jak odbieranie im jedynego wynagrodzenia za wykonywaną całe życie pracę, bez której kapitalistyczny sposób produkcji nie mógłby być odtwarzany. Musimy zmienić postrzeganie postulatu dotyczącego dostępu do tanich mieszkań jako zachcianki „roszczeniowych nierobów". Musimy głośno mówić, że postulat ten wychodzi od PRACOWNIKÓW, których codzienny wysiłek należy uznać za etat wymagający godnej formy wynagrodzenia. Za lata darmowej pracy domowej i opiekuńczej, mieszkania nam się bezwzględnie należą!

Batalia o łatwy dostęp do taniego budownictwa nie sprowadza się zatem tylko do sporu o to, ile mieszkań komunalnych wybuduje miasto i kto będzie upoważniony do tego, żeby w nich mieszkać. Jest to walka o przejęcie kontroli nad swoim życiem; walka o zerwanie niekończących się sieci zależności między lokatorami a narzucającymi wysokie czynsze właścicielami, spółdzielniami, urzędami miast, deweloperami czy opieką społeczną. W końcu, jest to walka o inną organizację społeczeństwa; o społeczeństwo, w którym praca opiekuńcza nie jest niewolniczym obowiązkiem kobiet, darmowo wykonywanym przez całe ich życie. Społeczeństwo, w którym dach nad głową nie jest bezcennym luksusowym towarem, o który zmuszeni jesteśmy walczyć na śmierć i życie, i który staje się źródłem głębokich podziałów między ludźmi. Jest to walka o społeczeństwo, w którym liczy się człowiek a nie zysk, dom natomiast jest powszechnie dostępnym dobrem wspólnym, umożliwiającym każdemu godne życie, rozwój i niezależność. ■

Warszawa: Udział IP w manifestacji
z okazji 8 Marca

„Dość wyzysku! Wymawiamy służbę!" - pod takim hasłem przewodnim 6 marca 2011 roku przeszła stołecznymi ulicami XII Manifa. W tym roku w zgromadzeniu wzięły udział także związkowczynie i związkowcy Inicjatywy Pracowniczej.

Manifa to demonstracja, która na stałe wpisała się w kalendarz wydarzeń związanych z walką na rzecz praw kobiet. Jej data nie jest przypadkowa, zawsze odbywa się ona w okolicach 8 marca (Międzynarodowy Dzień Kobiet). Jej celem jest zwrócenie uwagi na dyskryminację i złą sytuację kobiet, której z pewnością nie zmieni symboliczny goździk wręczany kobietom tego dnia przez mężczyzn.



W tym roku tematem Manify były drastyczne nierówności ekonomiczne, które w dużej mierze godzą w kobiety, szczególnie te o niższym statusie materialnym. Na samym wstępie ekonomiczny wymiar Manify podkreśliła Katarzyna Bratkowska z Porozumienia Kobiet 8 Marca: „Feminizm to nie jest walka o to, żeby było tyle samo bogatych kobiet co bogatych mężczyzn. Feminizm to jest walka o to, żeby wszystkie kobiety mogły żyć godnie. Feminizm to jest solidarność między kobietami."

W Manifie – oprócz Inicjatywy Pracowniczej – wzięły udział także inne związki zawodowe: Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80'", Związek Nauczycielstwa Polskiego oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Demonstrację rozpoczęły krótkie przemówienia związkowczyń, w trakcie których podkreślały one, że z wyzyskiem ekonomicznym kobiety muszą się zmagać właściwie przez wszystkie etapy swojego życia. Z jednej

strony państwo oczekuje od kobiet rodzenia i wychowywania dzieci, jednak pracodawcy są niechętni ich zatrudnianiu w obawie przed absencją w pracy, wynikającą właśnie z obowiązków rodzicielskich. Jeśli kobiecie uda się wygrać wyścig o pracę, zazwyczaj zarabia ona mniej niż mężczyzna pracujący na tym samym bądź podobnym stanowisku. Zmuszanie do samozatrudnienia oraz umowy śmieciowe to także narzędzie spychania kosztów pracy z pracodawcy na pracownika, popularne w branżach zdominowanych przez kobiety: w służbie zdrowia, szkolnictwie czy handlu. Nikt też za bardzo nie przejmuje się faktem, że czas, który kobieta przeznacza na kolejne II etaty w domu (opieka nad dziećmi bądź niesprawnymi członkami rodziny oraz obowiązki domowe) nie wlicza się do „emerytalnego" czasu pracy ani nie generuje składek na emeryturę. W efekcie faktem statystycznym jest to, że kobiety starsze są w znacznym stopniu zagrożone ubóstwem.

W trakcie Manify postulowano ukrócenie praktyki zatrudniania na umowy śmieciowe, zwiększenie liczby żłobków i przedszkoli finansowanych przez państwo, polepszenie standardów pracy i wyrównanie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za tą samą pracę bądź pracę o podobnej wartości. Przy tej okazji ZNP po raz pierwszy wystąpił w imieniu pracowniczych interesów personelu niepedagogicznego, czyli woźnych, sprzątaczek i kucharek, żądając polepszenia ich płacy (zazwyczaj minimalnej) i warunków pracy.

Związkowczyni Inicjatywy Pracowniczej z Komisji Zakładowej przy Greenkett w swoim przemówieniu podkreśliła, że obecne płace narażają na ubóstwo nie tylko pracownice, ale także ich rodziny. Jest to przyczyną dramatycznej sytuacji matek samotnie wychowujących dzieci, które są zmuszone do utrzymania całego domu z jednej „głodowej" pensji.

Manifa ruszyła spod Pałacu Kultury i Nauki i przeszła kolorowym korowodem pod Sejm, który, jak zwykle, pozostał głuchym i niedostępnym gmachem na postulaty kobiet. ■

Przeciwko podwyżkom cen żłobków!

Planowane przez rząd i miejskich radnych podwyżki cen żłobków uderzą w najuboższych oraz samotne matki. Wzywamy samorządy poszczególnych miast do zaniechania planów podwyżek! Polityka społeczna w naszym kraju nie może polegać na sięganiu do kieszeni najuboższych! Wzywamy do konsultowania jakichkolwiek zmian z mieszkańcami i mieszkankami gmin!



Decyzja o podwyżce opłat uderzy bezpośrednio w osoby o najniższych dochodach i najtrudniejszej sytuacji materialnej. Do publicznych żłobków przyjmowane są w pierwszej kolejności dzieci wychowywane samodzielnie przez matki, rodzeństwa, a także dzieci osób, których dochody nie pozwalają im na zatrudnienie opiekunki czy też zapłacenie za prywatny klub malucha. W Poznaniu planowana podwyżka wynosi 175 zł. Być może dla Państwa radnych jest to „tylko" 175 zł. Dla wielkiej części społeczeństwa kwota ta, to „aż" 175 zł. Średni dochód osoby pracującej w hipermarkecie to ok. 1400 zł. Właśnie tam zatrudnionych jest bardzo dużo kobiet. Kwota 525 zł za żłobek to dla wielu ok. 1/3 sumy całej pensji.

Gwałtowne podwyżki planowane są również w innych miastach. W Gdańsku i Łodzi sięgną one kilkudziesięciu złotych, w Krakowie 120 zł, a w Legnicy ponad 300 zł. O takie sumy wzrosną jedynie opłaty stałe. Poza nimi podniesione zostaną również opłaty za wyżywienie oraz za każdą nadprogramową godzinę, którą dziecko spędzi w żłobku. Drastyczne podwyżki czekają także mieszkańców Warszawy. Projekt proponowanej uchwały zakłada, że w zależności od dochodu, każda rodzina zapłaci procent od obliczonego kosztu utrzymania dziecka w żłobku, który określono na 1170 zł. Najmniej zamożne rodziny, o dochodzie 700 zł brutto na osobę, zapłacą 200 zł (17% podanej kwoty 1170 zł); osoby z dochodem 701-1450 zł będą musiały przeznaczyć na pobyt w żłobku jednego dziecka 380 zł (32%); rodziny o dochodach 1451-2100 zł zapłacą 600 zł (51%); w przypadku dochodów wynoszących 2101-2800 zł, opłata wzrośnie do 860 zł (74%); natomiast rodzice z najbogatszych gospodarstw domowych, gdzie dochód na jednego członka rodziny przewyższa 2800 zł, zapłacą 100% określonej kwoty. Dotychczas czesne za pobyt dziecka w publicznym żłobku w Warszawie wynosiło 200 zł za miesiąc, bez kosztu wyżywienia.

Planowane zmiany wprowadzane są w okresie znacznych podwyżek podstawowych dóbr materialnych takich jak żywność, woda czy prąd. Dodat-

kowe obciążenie finansowe szczególnie uderzy w rodziców wychowujących swoje dzieci samodzielnie, bez drugiej osoby, która uzyskiwałaby dochód na godziwym, pozwalającym się utrzymać poziomie, lub też sprawowała opiekę nad dzieckiem.

Obecnie Polska znajduje się na ostatnim miejscu państw UE, pod względem ilości miejsc opieki nad dziećmi do lat trzech. Do publicznych żłobków zapisane jest zaledwie 2,6 % maluchów. Wprowadzona przez rząd ustawa żłobkowa ma odmienić tę sytuację poprzez zwiększenie instytucji mogących sprawować opiekę nad dziećmi (np. opiekun dzienny) oraz złagodzenie wymogów związanych z zakładaniem żłobków. Jednocześnie odpowiedzialność za tworzenie publicznych miejsc opieki spadła na samorządy, które twierdzą, że nie mają na to pieniędzy. Nowa ustawa nie jest jednak nakierowana na publiczne formy opieki. Według ekspertów zmiana przepisów miała skutkować otwieraniem nowych placówek przez firmy i osoby prywatne, dofinansowywane z budżetów gmin. Nietrudno zauważyć, że jest to krok w stronę prywatyzacji opieki nad dziećmi, a nie poprawy funkcjonowania publicznych placówek. Warto dodać, że samorządy zadłużonych miast nie mają zamiaru dodatkowo obciążać budżetu taką kwestią jak stworzenie miejsc opieki dla dzieci. To zdecydowanie nie jest ich priorytet.

Przykładem jest Poznań, gdzie radni planują zwiększyć wpływy do budżetu miasta poprzez podniesienie opłat za publiczne żłobki. W żadnym wypadku nie załatwia to problemu opieki nad dziećmi, tworzy natomiast sztuczny obieg pieniądza. Intencją ustawy o formach opieki nad dziećmi do lat trzech nie było podwyższanie kosztów rodzicom, których dzieci przebywają w publicznych żłobkach i przekazywanie uzyskanych środków dla klubów malucha. Pieniądze miały być wygospodarowane z innego źródła. Opłata za żłobek publiczny w Poznaniu ma wynieść 525 zł, natomiast koszt opieki nad dzieckiem w klubie malucha to przeciętnie 1000 zł. Przy dofinansowaniu 200 zł dla klubu malucha koszt, który poniosą rodzice dziecka wyniesie 800 zł. Jest to kwota wyższa niż w żłobku publicznym. Wyższy standard opieki miałby być sfinansowany z kieszeni osób o najniższych dochodach. Pomysł ten nie stanowi żadnej alternatywy dla osób korzystających w chwili obecnej ze żłobków publicznych. Jeżeli kogoś nie stać na zapłacenie kwoty 525 zł, to logiczne jest, że nie będzie w stanie zapłacić co najmniej 800 zł i wysłać swego dziecka do klubu malucha. Jest to przykład nierównomiernego i niesprawiedliwego traktowania instytucji publicznych i prywatnych. Ponadto definicje klubu malucha i innych form przewidzianych przez ustawę żłobkową nie gwarantują w żadnym miejscu utworzenia większej ilości miejsc dla dzieci.

Propozycja Komisji Rodziny, Polityki Społecznej i Zdrowia Rady Miasta Poznania w sposób ewidentny dyskryminuje kobiety, zwiększa bezrobocie wśród nich oraz utrudnia powrót na rynek pracy matkom wychowującym dzieci. Projekt miasta przyczyni się także do poważnego problemu demograficznego.

Mieszkańcy rożnych miast zaczęli organizować się przeciwko planowanym podwyżkom. W Warszawie i Lubinie rodzice założyli komitety mające zapobiec drastycznemu podniesieniu opłat. Fundacja Mama oraz Stowarzyszenie Kobiet Konsola wystosowały w tej sprawie listy protestacyjne, pod którymi zbierane są podpisy. Apel Stowarzyszenia Konosla został poparty przez poznańskie środowisko skupione wokół związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Listy adresowane są zarówno do władz lokalnych jak i parlamentarnych. Na facebooku powstała strona „NIE podwyżce opłat za żłobki", na której można śledzić działania mające powstrzymać wzrost cen w różnych miastach. Osoby i organizacje zaangażowane w walkę z podwyżkami apelują, aby licznie stawiać się na posiedzeniach komisji Rad Miejskich, odpowiedzialnych za żłobki, aby wspólnymi siłami zablokować decyzje godzące w najbardziej potrzebujących.

Wzywamy Radę Miasta Poznania oraz samorządy innych miast do odstąpienia od niesprawiedliwych i dyskryminujących decyzji o podwyżkach. Środków do załatania dziury budżetowej powstałej w kasach miejskich w związku z inwestycjami m.in. związanymi z EURO 2012 należy szukać w innym miejscu niż portfele osób o najniższych dochodach, prowadzi to bowiem do zepchnięcia na margines i granicę ubóstwa tysięcy kobiet i osób o niskich dochodach.

Nie podwyżkom cen żłobków!

Poznańska Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza, Federacja Anarchistyczna s. Poznań. ■

Wywiad: Za opiekę nad najmłodszymi nie może wystarczyć wdzięczność

Inicjatywa Pracownicza poparła w Poznaniu środowiska występujące przeciwko podwyżce cen żłobków publicznych. Uważamy, że dostęp do żłobków nie może być luksusowym towarem, lecz prawem, a władze miasta skoro już dysponują budżetem pochodzącym z naszych pieniędzy mają obowiązek zagwarantować jego realizację. Zamiast podwyżek cen żądamy utworzenia nowych miejsc, m.in. w żłobkach publicznych, gdyż na miejsca w żłobkach obecnie czeka np. w Poznaniu 1619 dzieci.

Uważamy, że środki na ten cel powinny zostać zabezpieczone w budżecie miasta i stać się priorytetem, którego realizacja wymagać będzie zaangażowania na poziomie całego budżetu miejskiego. Przyłączając się do kampanii przeciwko podwyżkom cen zaczęliśmy się zastanawiać, czy planowane podwyżki oraz nowa ustawa, która spowodowała to, że pracownicy żłobów są teraz zatrudniani przez samorządy, wpłyną na poprawę ich sytuacji? Poniższy wywiad odpowiada na to pytanie: nie wpłyną! Tymczasem ich pensje są na poziomie płac minimalnych! W Poznaniu opiekunka zarabia ok. 1580 zł brutto, salowe jeszcze mniej. Pracują w trybie zmianowym, nie mają płaconych nadgodzin, nie obejmuje ich karta nauczyciela. W publicznych placówkach bra-

kuje pieniędzy na wymianę okien, podstawowe remonty, sprzęt i dostosowanie pomieszczeń do potrzeb małych dzieci. Często remonty, jak też pomoce dydaktyczne, wykonane są za darmo przez same pracownice.

W ramach kampanii przeciwko podwyżce cen żłobków domagamy się podniesienia wynagrodzeń dla pracowników tych instytucji. W Poznaniu jest 100-150 osób zatrudnionych w żłobkach. Dla budżetu miasta podwyżka ich pensji choćby o 200 zł jest żadnym wydatkiem, a przełożyłaby się bezpośrednio na wzrost jakości pracy i opieki nad dziećmi. Jeśli płace pracowników żłobków publicznych nie wzrosną, zaczną oni odchodzić z pracy, szukając lepszego wynagrodzenia w szarej strefie lub prywatnych placówkach. Pracownikom za opiekę nad najmłodszymi nie może wystarczyć wdzięczność rodziców, należą im się godne płace! Poniższy wywiad z pracownicą poznańskiego publicznego żłobka pokazuje, jakie są realia pracy osób (najczęściej kobiet) zatrudnionych w tych instytucjach.

Co tzw. „ustawa żłobkowa" zmienia w sytuacji pracownic i pracowników publicznych placówek opieki nad dziećmi do lat trzech?
W moim żłobku na oddziale dla dwuletnich dzieci dotychczas pracowały dwie opiekunki i dwie salowe oraz jedna na 1/2 etatu. W innych żłobkach pracują trzy salowe. Dziećmi rocznymi i półtorarocznymi zajmują się trzy opiekunki i dwie salowe. Nad najmłodszymi dziećmi opiekę sprawują cztery opiekunki i jedna salowa. W każdym żłobku pracuje ponadto jedna lub dwie pielęgniarki, u nas jest jeszcze położna. Nowa ustawa wprowadza zmiany w nazewnictwie. Salowe, które mają odpowiednie wykształcenie, zostaną przekwalifikowane na młodsze opiekunki, a część salowych zostanie przemianowana na pokojowe. Ani Wydział Zdrowia w Poznaniu ani dyrekcja naszej placówki nie poinformowały nas jeszcze, jaki zakres obowiązków będzie przypisany do nowych i dotychczasowych stanowisk. W dalszym ciągu trwają dyskusje nad tym, jak proponowane zmiany mają wyglądać w praktyce.

Czy nowa ustawa wpłynęła bezpośrednio na formę waszego zatrudnienia?



Po wejściu ustawy żłobkowej stałyśmy się pracownicami samorządowymi, co wiąże się z pewnymi obostrzeniami, np. nie możemy podjąć drugiego etatu bez zgody kierownika. Jednak w naszym zawodzie trudno jest pracować w dwóch miejscach, bowiem pracujemy w trybie zmianowym. Ponadto, kiedy ktoś z nas zachoruje inni pracownicy muszą tą osobę zastąpić wyrabiając nadgodziny i nie jest możliwe branie wtedy dnia wolnego czy wyjście z pracy wcześniej. W żłobku musi być zawsze stała liczba opiekunów, dzieci muszą mieć zapewnione bezpieczeństwo. Kolejna zmiana dotyczy wydłużenia czasu pracy. Wcześniej pracowałyśmy 38 godzin w tygodniu teraz jest to 40, co nie przełożyło się w żaden sposób na podwyżki płac. Są też plusy: jako pracownicy samorządowi dostaniemy np. wyższą odprawę.

Jakie są przeciętne zarobki pracowników zatrudnionych w żłobkach?
Opiekunka zarabia ok. 1580 zł brutto, salowe jeszcze mniej, plus premia uznaniowa. Nigdy nie mamy płacone za nadgodziny. Podobnie jak w innych jednostkach budżetowych jeśli zdarzy się, że w którymś tygodniu muszę zostać w pracy dwie godziny dłużej, nie otrzymuję dodatkowego wynagrodzenia tylko pracuję dwie godziny krócej w kolejnym tygodniu. Nie walczymy o płatne nadgodziny. Przy naszych pensjach stawka za godzinę jest tak niska, że nie mamy o co się bić. Jeśli chodzi o samą umowę to nic się nie zmieniło, nadal będziemy zatrudnione na stałe umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie dotyczy to jedynie nowych pracowników, którzy na początku dostają umowę na czas określony.

Jaka jest różnica między pracownicami żłobków i przedszkoli?
Osoby zatrudnione w przedszkolu objęte są kartą nauczyciela. Mi, mimo wykształcenia pedagogicznego, nie przysługują takie prawa, jak nauczycielom. Przykładem jest chociażby czas pracy i wynagrodzenie. W przedszkolach obowiązuje 5-godzinny dzień pracy, przy czym wynagrodzenie za godzinę jest wyższe. Nauczyciele niemianowani pracując 25 godzin zarabiają ok. 1700 zł, ja za przepracowanie 40 godzin otrzymuję netto ok. 1300 zł.

Czy zgadza się Pani z nowymi propozycjami władz miasta, przewidującymi podwyżki opłat za opiekę nad dziećmi do lat trzech w żłobkach publicznych?
Podwyżki nie wpływają w żaden sposób na sytuację samych pracowników. Nie dostaniemy tych pieniędzy ani na dzieci, ani do naszych portfeli. Wpłynie to jednak na sytuację rodziców. Widzimy, że są rodziny, które nie są w stanie zapłacić nawet dotychczasowej sumy, pomaga im MOPR. Myślę, że jeśli podwyżki zostaną wprowadzone, współpraca między placówkami opiekuńczymi a MOPRem będzie musiała się zacieśnić, rodzice z pewnością będą potrzebować wsparcia finansowego. Inną sprawą jest to, że przez niskie opłaty za żłobki rodzice nie chcą przenosić dzieci do przedszkoli. Powód jest prosty, u nas za ok. 350 zł dziecko może pozostać pod opieką od 6.00 do 17.00, w przedszkolu opłaty za taką ilość godzin są o wiele wyższe.

Co myśli Pani o dopłatach do żłobków prywatnych, które planują poznańscy urzędnicy?
Dopłata w wysokości 50 zł na

dziecko jest żenująco niska. Jeśli mamy zapłacić 1000 zł czesnego i przy takiej kwocie otrzymamy dopłatę o wartości 50 zł, to myślę, że jest to śmieszne i że ten pomysł w praktyce się nie sprawdzi. Poza tym uważam, że jeśli rodzice mają ponosić większe koszty umieszczenia dziecka w żłobku, to te pieniądze powinny trafiać do tych placówek, w których mają dzieci, a nie do prywatnych punktów, z którymi nie mają nic wspólnego. Powinno być dofinansowanie dla wszystkich punktów opieki dla dzieci do lat trzech. Rodzice, którzy zapisują dzieci do prywatnych żłobków, ponieważ w państwowych nie ma miejsc, również powinni otrzymywać wsparcie z Urzędu Miasta.

A co inni pracownicy sądzą o zmianach związanych z nową ustawą?

Dziewczyny obawiały się zwolnień, głównie osoby z podstawowym wykształceniem, które nie zakończyły jeszcze okresu dokształcania. Niedawno zatrudnione panie bały się także, że nie zdołają pogodzić nauki z pracą i dodatkowymi zajęciami. Obawy brały się przede wszystkim stąd, że stale byłyśmy niedoinformowane, nikt nie mówił nam, z czym wiążą się nowe przepisy. Dopiero kiedy sama zaczęłam się pytać odpowiednich ludzi i szukać informacji na ten temat, dowiedziałyśmy się, co oznacza dla nas ustawa żłobkowa.

Z jakimi problemami borykają się na co dzień pracownicy publicznych żłobków?

Muszę przyznać, że pracuje mi się tutaj świetnie. Głównie dlatego, że jest to praca z dziećmi, ale też ze względu na bardzo pomyślną współpracę z pozostałymi pracownicami naszego oddziału. Na miłą atmosferę wpływają także dobre relacje z rodzicami. Naszym największym problemem są niskie wynagrodzenia. Mam skończone studium pielęgniarskie, ponadto jestem magistrem pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej. Moje wykształcenie nie przekłada się jednak na pensję – zarabiam śmiesznie mało. Gdyby nie to, że lubię swoją pracę, nie zatrudniłabym się tutaj. Z powodu niskich płac dziewczyny popadają w konflikty z główną kierowniczką. Trudno się dziwić, skoro niskie pensje przekładają się na problemy z opłacaniem rachunków, wizytami komorników czy zajęciem komorniczym pensji. Niestety, nasze zarobki zmuszają nas do brania pożyczek, na których natychmiastową spłatę nas nie stać. Są sytuacje, kiedy trzeba wziąć kredyt, np. na leczenie dziecka czy innego członka rodziny. Osoba spłacająca zadłużenie, przy zarobkach 1200 zł miesięcznie, 600 zł oddaje do banku. Na życie zostaje niewiele. Jeśli płace nie wzrosną, dziewczyny zaczną odchodzić z tej pracy, szukając lepszego wynagrodzenia w szarej strefie lub prywatnych placówkach. Kiedy żłobki przestały być zakładami opieki zdrowotnej, przekształcając się w zwykłe jednostki budżetowe gminy, można było podnieść nam pensje. Podejrzewam, że nie doszło do tego, bo nie chciano dodatkowo obciążać budżetu miasta.

Jeśli chodzi o stan placówek, to brakuje nam pieniędzy m.in. na wymianę okien czy dostosowanie pomieszczeń do potrzeb małych dzieci. Chciałyśmy wyremontować podłogę, ale wymiana nowej podłogi kosztuje więcej niż moja roczna pensja. Państwowe placówki opiekuńcze dostają bardzo małe fundusze, powiedziałabym nawet, że są to tylko ochłapy z budżetu. Korzystamy z wyposażenia, które już dawno powinno być wymienione, jednak wiemy, że nie dostaniemy pieniędzy, żeby kupić nowe rzeczy, np. szafki. Część pomocy dydaktycznych dla dzieci robimy same, chociaż nikt nam za to nie płaci. Ściany w żłobkach też malujemy same lub robią to rodzice, za darmo. Przeszkodą na drodze do uzyskania dodatkowych funduszy jest to, że nie możemy otrzymywać darowizn, jesteśmy w końcu placówką samorządową. Wyjściem z tej sytuacji byłoby założenie stowarzyszenia przez rodziców, ale rotacja jest zbyt duża, aby coś takiego zafunkcjonowało. Dzieci często okazują się podatne na choroby i przez długi czas nie przychodzą do żłobka, a poza tym wszystkie maluchy są tu tylko dwa, dwa i pół roku.

Czy podejmowaliście próby nawiązywania kontaktów z pracownikami innych żłobków, aby wspólnie domagać się wyższych wynagrodzeń?

Takie próby nie były podejmowane. Jeśli ktoś idzie do pracy w żłobku zdaje sobie sprawę z niskich zarobków. Poza tym w tych placówkach zatrudnione są też panie z podstawowym wykształceniem, czy takie, które nie mogły znaleźć innej pracy w swoim zawodzie lub mają małe dzieci i zależy im na stabilnym 5-dniowym rytmie pracy, nawet jeśli wiąże się to z niską pensją. Kobietom, które mają dzieci, odpowiada ta praca, ponieważ mogą do niej wziąć swoje dziecko lub zostawić je pod opieką koleżanki z pracy. Pracownice przyzwyczajają się do tego zawodu i niskich zarobków, po pewnym czasie stwierdzając, że tak po prostu musi być. Jednak część osób rzuca tę pracę i wyjeżdża za granicę.

W takim razie czy powzięłyście jakiekolwiek próby wywalczenia wyższych zarobków?

Jakiś czas temu nasze kierowniczki wystosowały pismo do Wydziału Zdrowia z prośbą o podwyżki. Odpowiedziano im, że to nie możliwe, bo nasze pensje zostały zamrożone na cztery lata. Ja natomiast poszłam na Komisję Zdrowia i Polityki Społecznej i zapytałam, czy jest możliwość podniesienia naszych pensji. Wywołało to śmiech na sali, ponieważ radni nie mogą zatwierdzić podwyżek dla nas. Jest to jednak dobra wola wyżej postawionych samorządowców i Wydziału Zdrowia, czy otrzymamy wyższe płace czy nie. W Poznaniu jest 100-150 kobiet pracujących w żłobkach. Mówię teraz o kobietach pracujących z dziećmi oraz o kucharkach. Miasto byłoby stać na to, żeby podwyższyć nam pensje chociaż o 200 zł. Tak naprawdę nie byłby to duży koszt dla gminy, dlatego jeśli radni odczuliby presję ze strony społecznej, otrzymałybyśmy większe wynagrodzenia.

Czy dlatego chodzi Pani regularnie na spotkania Komisji Zdrowia i Polityki Społecznej? Żeby wywalczyć podwyżki?

Tak, przede wszystkim staram się o to, abyśmy otrzymywały wyższe pensje. Kolejną ważną sprawą jest to, żeby ustawa była zrealizowana w całości. Podam przykład: jeśli salowa zostaje przekwalifikowana na młodszą opiekunkę, to niech zmieni się także jej zakres obowiązków. Jako młodsza opiekunka nie powinna już tylko sprzątać, mogłaby wykonywać jakieś prace przy dzieciach. Muszę przyznać, że w naszej placówce poza nazwami nic się nie zmieniło. Zapisy w nowej ustawie wykorzystano do tego, żeby wprowadzić zmiany jedynie wśród kadry zarządzającej: księgowa stała się kolejną kierowniczką, a kierow-

niczka dyrektorką. De facto mamy teraz, zupełnie niepotrzebnie, dyrektorki wykonujące czynności, którym do niedawna była w stanie podołać jedna osoba. Rozumiem, że jest to okres przejściowy i trzeba dostosować przepisy do ustawy, stąd te zmiany w nazewnictwie. Mam jednak nadzieję, że z czasem wypracuje się sprawny system zarządzania żłobkami, gdzie każdy będzie wiedział, jakie ma prawa i zakres obowiązków.

Jakie są Pani relacje z przełożonymi?
Ostatnio dostałam naganę, ponieważ ktoś podsłuchał, jak narzekałam na sytuacje, w których zostaję sama z dziesięciorgiem dzieci. Ciche narzekanie zostało uznane za oficjalnie prezentowane przeze mnie stanowisko. Zarzucono mi kłamstwo, jednak to co mówiłam było prawdą. Niektóre z nas pracują na pół etatu, kiedy spojrzy się na grafik przedstawiający nasze godziny pracy od razu widać, że popołudniu zostaję z dziećmi sama z salową, która musi wykonać swoje obowiązki i nie może ciągle pilnować ze mną dzieci. Podałam jednocześnie w wątpliwość to, na jakie stanowiska zatrudnia się więcej ludzi. Skoro nas jest tak mało, to dlaczego pracują tu aż cztery księgowe? Zostałam wezwana do kierowniczki i powiedziano mi, że księgowe mają dużo pracy przez takie nieodpowiedzialne osoby jak ja, które mają na koncie komornika. Jednak tak jak powiedziałam wcześniej, każda sytuacja życiowa typu choroba czy zepsuta pralka zmusza nas do wzięcia kredytu. Nasza sytuacja byłaby inna, gdybyśmy więcej zarabiały. Dziewczynom w ciężkim położeniu przydałby się zasiłek, ale nie mogą go dostać, ponieważ osobom, które mają pensję zajętą przez komornika nie przysługują żadne świadczenia socjalne. Nie dostajemy nawet bonów, które otrzymują pracownice innych żłobków. Ostatnio przyznano nam premie uznaniową wyższą niż zwykle z powodu świąt wielkanocnych. Byłyśmy w ogromnym szoku, ponieważ nigdy wcześniej w tym okresie ich nie dostawałyśmy. Muszę jednak przyznać, że moje relacje z bezpośrednią przełożoną są bardzo dobre. Jest w stosunku nie tylko do mnie, ale i koleżanek wyrozumiała. Myślę, że można by wprowadzić system konkursów na kierownika żłobka podobny do tego, jaki jest w szkołach czy przedszkolach. Dałoby to możliwość wykazania się poszczególnym kierownikom, a pracownikom wpływ na to, kto jest naszym przełożonym.

Czy widzisz jakieś wspólne elementy, wiążące interesy pracowników i usługobiorców państwowych placówek opiekuńczych dla dzieci do lat trzech? Czy można połączyć ze sobą walkę rodziców przeciwko podwyżkom i potencjalną walkę pracownic żłobków o wyższe płace?
Osobom zatrudnionym w żłobkach od zawsze wmawiało się, że muszą zarabiać tak małe pensje, bo więcej pieniędzy w budżecie nie ma. Po prostu przywykłyśmy do sytuacji, w której zawsze brakuje na chociaż niewielkie podwyżki dla nas. Kobiety, które tu pracują mówią zazwyczaj „trudno, zarabiam najniższą pensję, ale przynajmniej mam jakąkolwiek pracę". Jestem jedyną osobą, która odważyła się pójść na radę miasta żądając wyższych płac. Dochodzi do tego fakt, że jest nas mało, za mało, żeby wyjść na ulice.

Jeszcze nigdy nie słyszałam, żeby któryś z rodziców narzekał na naszą pracę. Oczywiście są drobne konflikty, ale staramy się je rozwiązać na drodze rozmów. Wszystkie zatrudnione tu osoby pracują naprawdę sumiennie. Za taką pracę należą nam się wyższe zarobki. Poza tym niedługo zacznie brakować nowych, młodych ludzi, którzy chcieliby dostać etat w państwowym żłobku. Pracownicy opieki będą woleli prywatne placówki, gwarantujące im wyższe płace i rozwój. Kiedyś pewien radny powiedział mi, że niedługo państwowe żłobki będą marginalne, ponieważ pracującym w nich osobom zabraknie siły przebicia, aby walczyć np. o podwyżki. Praca w państwowym żłobku pozbawiona będzie pasji i radości, stanie się jedynie niskopłatnym etatem. Taka sytuacja spowoduje, że rodzice będą woleli zapłacić więcej, ale zapisać dziecko do żłobka, gdzie pracownicy są usatysfakcjonowani, zmotywowani i uśmiechnięci. Na razie osoby tu zatrudnione bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków. Przykładem są salowe, które nieraz wykonują więcej pracy niż jest to od nich wymagane. Jednak kiedy kobiety, mimo zatrudnienia, będą popadać w coraz większe problemy finansowe, to się może zmienić.

Wróćmy do kwestii nowej ustawy. Jakie działania warto podjąć, żeby zablokować wprowadzenie podwyżek?
Moim zdaniem trzeba naciskać na Wydział Zdrowia. Tam brakuje osób, które potrafią rozwiązywać problemy jednostek budżetowych w sposób nieszablonowy i taki, który nie byłby krzywdzący dla pewnych grup społecznych. Urzędnicy powinni wziąć pod uwagę, że problemy z finansowaniem żłobków nie muszą być rozwiązane tylko i wyłącznie w sektorze opieki społecznej. Kreatywne porozumienie pomiędzy wydziałami mogłoby przyczynić się do zwiększenia liczby miejsc w żłobkach.

Chyba o to chodzi w nowej ustawie, żeby pomału odchodzić od państwowych form opieki nad dziećmi, jednocześnie zwiększając ilość prywatnych placówek tego typu. Wygląda na to, że jest to pierwszy krok w stronę komercjalizacji publicznych żłobków.
Oczywiście, władze chcą, żeby państwowe żłobki zniknęły, ponieważ obecnie są tak prowadzone, że generują tylko koszty. W prywatnych żłobkach jest 1400 dzieci, a mimo to opłaca się je prowadzić. Koszt utrzymania jednego dziecka w punkcie opieki to ok. 1200 zł bez wyżywienia, dopiero przy takich cenach opłaca się prowadzić żłobek bez dofinansowania z budżetu miasta.

Dla osób zarabiających najniższą krajową, w tym pracowników żłobków, jest to niemal cała pensja!
Dlatego uważam, że Wydział Zdrowia i samorząd powinien ściśle współpracować z MOPRem i wesprzeć osoby, których pensje nie pozwalają na zapłacenie tak wysokiej sumy za opiekę nad dzieckiem. Wolałabym, żeby pieniądze na taką pomoc nie były generowane przez podwyższanie rodzicom cen, tylko otrzymywane z pomocy społecznej. Zastanawia mnie też, dlaczego przedszkola nie mogą przyjmować 2,5 latków? To by znacznie odciążyło żłobki, z których każdy opiekuje się ok. 32 dziećmi powyżej dwóch lat. Obecnie przedszkola też są przepełnione, ale wkrótce to się zmieni ponieważ obniżono wiek dzieci rozpoczynających szkołę. Nowe przepisy wprowadzane są stopniowo, teraz rodzice mogą wybrać czy 5-latek ma iść do zerówki czy jeszcze rok zostanie w przedszkolu. Za rok każde dziecko w tym wieku pójdzie do szkoły. W przedszkolach zostaną tylko 3 i 4-latki. W niektórych przedszkolach jest miejsce na stworzenie sali dla 2 i 2,5- latków. Ustawa

na to zezwala, ale do opieki nad dziećmi w tym wieku używa się jeszcze pieluch i czasami trzeba zmienić im zabrudzone ubranie. Dlatego przedszkola nie chcą przyjmować tak małych dzieci, nawet gdy są wolne miejsca. Warto jednak wziąć pod uwagę, że przedszkola finansowane są z wydziału oświaty, a nie zdrowia, można by tam znaleźć pieniądze na opiekę nad dziećmi powyżej 2,5 lat. W prywatnych przedszkolach znajdują się miejsca dla takich maluchów.

Czy wspierają was jakieś większe związki zawodowe? Czy interesują się, co dzieje się z pracownikami żłobków?
Nie odnotowałam, żeby jakiś większy związek się nami interesował. Kiedyś była próba założenia tu związku, ale warunkiem było opłacanie składek, więc panie zrezygnowały z tego pomysłu. Za mało zarabiamy, żeby oddawać część pieniędzy związkom zawodowym.

Jaka forma wsparcia, poza podwyżkami, poprawiłaby waszą sytuację?
Kiedyś osoby zatrudnione w żłobkach dostawały darmowe posiłki. Gdyby wrócono do tego typu rozwiązań czy wprowadzono inne bonusy o podobnym charakterze np. talon do klubu sportowego, czy dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, dziewczyny poczułyby że ich praca jest wartościowa i że ktoś przejmuje się ich sytuacją. Myślę, że mogłoby to polepszyć ich samopoczucie, a co za tym idzie ułatwić pracę. Nikt jednak do nas nie wychodzi z takimi propozycjami. Nowa ustawa daje nam możliwości, które trzeba wykorzystać. Wiadomo, że dobrze wynagradzany i zadowolony pracownik, to nie tylko wizytówka naszego pracodawcy, czyli miasta, ale także dobrze wykonana praca, której efekty odczuwają mieszkańcy. Władzom miasta powinno zależeć na wychowaniu najmłodszych, bo to oni będą kiedyś decydować o nas. Jest takie przysłowie: jeśli patrzysz 10 lat do przodu – sadź drzewo, jeśli 100 lat – ucz ludzi. Myślę, iż inwestycja w nas, pracowników to dobra inwestycja. Opiekujemy się najmłodszymi, najwrażliwszymi mieszkańcami miasta, uczymy ich. Oczekujemy nie tylko wdzięczności rodziców i słowa dziękuje, chcemy też godnie żyć.

Dziękujemy za rozmowę! ■

Poznań: Rosną koszty utrzymania

W kwietniu, maju i na początku czerwca odbyła się seria wspólnych akcji Komisji Międzyzakładowej z HCP i Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej przeciwko wzrastającym kosztom utrzymania. Działacze i działaczki IP rozkolportowali przez ten okres kilka tysięcy ulotek nie tylko na ulicach Poznania, ale także pod większymi zakładami pracy m.in. Cegielskim, Volkswagenie, Fabryce Pojazdów Szynowych, Jutrzenka Colian (Goplana), Wrigley i innymi.

W ulotce czytamy m.in. że statystki GUS wykazują, że mniej więcej od połowy 2009 roku realne dochody przestały rosnąć. Coraz łatwiej stracić pracę, a coraz trudniej o nową. Utrzymuje się, zaobserwowany od 2009 roku, wzrost bezrobocia. W Wielkopolsce jest o 1/3 bezrobotnych więcej niż dwa lata temu, kiedy światowy kryzys wywołał falę zwolnień. W wielu zakładach pracy pensje od dawna nie wzrosły, a nawet zostały obniżone. W miejscu stanęły renty i emerytury. Jednocześnie tylko w ostatnim roku ceny żywności podskoczyły o 5%. Ceny gazu wzrosły w podobnej wysokości, co w połączeniu z ostrymi zimami i potrzebą dogrzania mieszkań, mocno obciążyło budżety domowe. W górę poszła energia elektryczna. Od czasu wybuchu kryzysu, cena wody i ścieków w Poznaniu wzrosły o ponad 15%. Szacuje się, że obecnie przeciętna rodzina wydaje w ciągu miesiąca nawet o 300 zł więcej.

Wzrost cen, szczególnie żywności, spowodowany został spekulacjami. Problem ten dostrzegają zarówno organizacje społeczne i ekologiczne, jak i ekonomiści. Prof. Andrzej Kowalski, dyrektor Instytutu Ekonomiki



Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej stwierdził, że główną przyczyną wzrostu cen żywności w ostatnich miesiącach na świecie są spekulacje na rynkach rolnych.

W kolportowanych ulotkach działacze stwierdzili, że są „przeciwni polityce obecnych władz, nakładających wyższe podatki konsumpcyjne (VAT), forsujących oszczędności w wydatkach socjalnych i emerytalnych, wdrażających elastyczne formy zatrudnienia itd. Nie zamierzamy– czytamy dalej - akceptować sytuacji, kiedy koszty światowego kryzysu są przerzucane na robotników i biedniejsze warstwy społeczeństwa. Tym bardziej, że – pomimo propagandy sukcesu - blisko 40% polskiego społeczeństwa pracuje za grosze i walczy o przeżycie, a 2 miliony Polaków i Polek żyje poniżej progu ubóstwa. Wobec pogarszającej się sytuacji wzywamy wszystkich pracujących do podejmowania akcji protestacyjnych i przełamania dotychczasowej bierności. Nie pozwólmy się bezkarnie okradać zarówno przez pracodawców, państwo, jak też giełdowych spekulantów”. ■

Stanowisko Inicjatywy Pracowniczej w sprawie **służby zdrowia**

Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza ogłosiła stanowisko w sprawie przyjętej przez Sejm Ustawy o działalności leczniczej. Forsowane przez rząd PO zmiany legislacyjne dotyczące służby zdrowia stanowią kolejną fazę liberalnych przemian w tym sektorze, mających na celu obniżenie standardów pracy i odebranie wielu szczególnych uprawnień pracowniczych. Niektóre z zawartych w tych ustawach zapisów będą miały znacznie szersze oddziaływanie i stanowią zagrożenie dla ogółu uprawnień pracowniczych, a także praw obywatelskich.

Przeforsowana przez Sejm Ustawa o działalności leczniczej, postulująca w art. 5 ust. 2 pkt. 2 lit. a, iż działalność lecznicza pielęgniarki może być wykonywana w formie m.in. „jednoosobowej działalności gospodarczej jako indywidualna praktyka pielęgniarki", ma na celu zdeprecjonowanie roli definicji stosunku pracy, na rzecz elastycznych form zatrudnienia. Rząd PO doskonale zdaje sobie sprawę, że pielęgniarki najczęściej wykonują swoje obowiązki pod kierownictwem, w odgórnie określonym miejscu i czasie, spełniając w ten sposób warunki kwalifikujące je zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy jako stosunek pracy. Proponowane zastosowanie kontraktów do zatrudniania pielęgniarek stanowi niebezpieczny precedens, potwierdzający w ustawie zakazaną (choć powszechnie stosowaną) praktykę zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi przy jednoczesnym zachowaniu warunków wykonywania pracy (patrz art. 22 § 12 Kodeksu pracy). Rząd świadomie stara się wprowadzić do ustawy praktykę niezgodną z jedną z podstawowych, wyrażonych w Konstytucji RP zasad, zgodnie z którą:
a) prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, oraz maksymalne normy czasu pracy to ugruntowane konstytucyjnie (art. 66) prawa podmiotowe każdego obywatela,
b) wynikają one z przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka (art. 30),
c) praca znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. (art. 24).

Przyjmowanie pielęgniarek do pracy w szpitalach na podstawie kontraktów, to usankcjonowanie procederu dekonstrukcji kodeksowych form zatrudnienia. Prowadzi to do zdeprecjonowania niewygodnych dla liberalnych reformatorów norm, faworyzujących człowieka, a nie zysk przedsiębiorstwa. Wymuszone samozatrudnienie i umowy cywilnoprawne są od dawna wykorzystywanymi przez pracodawców w różnych branżach (od budownictwa po administrację publiczną) formami pracy czasowej. Ich głównym celem jest pozbawienie pracowników należnych im praw – do odpoczynku, urlopu, ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem i godnych świadczeń emerytalnych. Po zmianie ustawy, praktyki te mają stać się powszechne w służbie zdrowia.

Wyrażamy naszą głęboka solidarność z protestującymi pielęgniarkami i sprzeciwiamy się rządowym propozycjom usankcjonowania pracy czasowej w sektorze zdrowotnym. Sądzimy, że tylko wspólna walka różnych grup zawodowych może powstrzymać kolejne próby zamiany zatrudnienia w krótkoterminowe, nawiązywane i rozwiązywane ad hoc kontrakty, pozbawiające pracowników i pracownice należnych im praw.

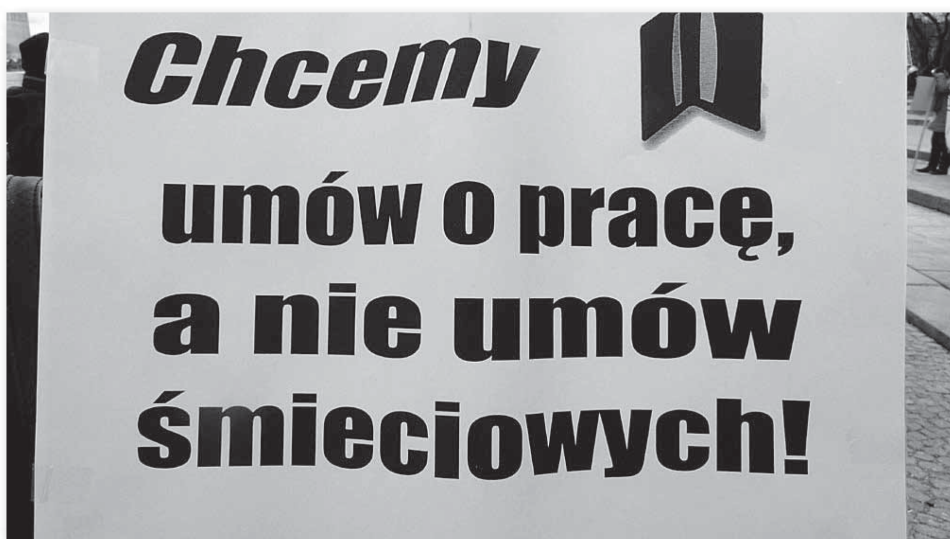
Prawo pracy to prawo nas wszystkich, bez względu na wykonywany przez nas zawód, sektor, czy płeć. Obecna sytuacja wymaga od nas solidarności, wzajemnego wsparcia i wspólnej walki przeciwko rozwojowi pracy czasowej. Wzywamy więc wszystkich pracowników i pracownice służby zdrowia do kontynuacji protestów przeciwko nowelizacji Ustawy o działalności leczniczej i podjęcia wspólnych działań sprzeciwiających się pracy czasowej w innych branżach. ■

Szczecin, Gorzów, Poznań: Ruszyła kampania „Praca czasowa – dyskryminacja stała"

W dniach 3-4 czerwca w Gorzowie i Szczecinie, a 7 czerwca w Poznaniu, OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz Lewicowa Alternatywa przeprowadziły akcje informacyjne. Celem akcji było zwrócenie uwagi pracowników i pracownic na problemy związane z rozwojem pracy czasowej – niestabilnego zatrudnienia opartego o umowy cywilnoprawne, umowy na czas określony i pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Akcje stanowiły oficjalne rozpoczęcie kampanii Praca czasowa – dyskryminacja stała.

W piątek 3 czerwca podczas akcji informacyjnej w centrum Szczecina (na Placu Rodła) rozdano około 500 ulotek, a wieczorem w Społecznym Infopunkcie Alert odbył się pokaz filmu „Wielkie sprzątanie u podwykonawców" (Francja, 2008), opowiadającego o strajku sprzątaczek zatrudnianych przez podwykonawcę sieci hoteli Accor. Po projekcji przeprowadzono krotką dyskusję o możliwych formach protestu pracowniczego w warunkach niestabilnego zatrudnienia. Akcja była relacjonowana w radiu „Szczecin Fm".

W sobotę 4 czerwca akcję informacyjną i pokaz filmu zorganizowano w Gorzowie. Pomimo upałów rozdanych zostało kilkaset ulotek ko-



munikujących o tym, czym grozi zatrudnienie na tzw. „śmieciowych umowach” czy przez agencje pracy tymczasowej. Są to niezwykle istotne kwestie w mieście, w którym głównym pracodawcą jest firma „TPV Displays”. W zakładzie tym zatrudnionych jest około 1500 osób, z czego większą część stanowią pracownicy agencyjni. Podobnie dzieje się w fabryce „Faurecia”, zajmującej w Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej drugie miejsce pod wzgledem wielkości. O akcji w Gorzowie napisała „Gazeta Lubuska”. Podobnie jak w Szczecinie, w jednym z gorzowiskich klubów odbył się pokaz francuskiego dokumentu.

W Poznaniu akcja rozdawania ulotek odbyła się pod siedzibą jednej z agencji pracy czasowej Manpower.

Tego typu zatrudnienie od kilku lat staje się coraz bardziej popularne w praktycznie wszystkich branżach gospodarki: począwszy od budownictwa i handlu a na administracji publicznej skończywszy. Według szacunków organizatorów kampanii, obecnie około 1/3 wszystkich pracowników pracuje na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Odsetek osób pracujących w Polsce na umowy o pracę na czas określony jest natomiast od wielu lat najwyższy w Europie.

Praca czasowa łączy się z wieloma negatywnymi konsekwencjami – odczuwanymi nie tylko przez pracowników zatrudnianych w ramach elastycznych form zatrudnienia, ale przez całą klasę pracującą. Podstawowym problemem jest pozbawienie pracowników czasowych takich praw pracowniczych jak: ochrona przed nieuzasadnionym i nagłym zwolnieniem z pracy, gwarancja otrzymywania minimalnego wynagrodzenia za pracę, gwarantowane prawo do maksymalnych dziennych, tygodniowych, miesięcznych i rocznych norm czasu pracy, korzystanie z systemu zabezpieczenia społecznego (system emerytalny i system wsparcia dla osób bezrobotnych) oraz możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych.

Celami kampanii są: zwrócenie uwagi opinii publicznej na negatywne konsekwencje rozwoju pracy czasowej, upowszechnienie wśród pracowników czasowych świadomości ich praw oraz wsparcie wszystkich grup pracowników, którzy zdecydują się na walkę o uzyskanie stabilnego zatrudnienia. W dłuższej perspektywie, organizatorzy stawiają sobie następujące cele:

1. zmiana statusu zatrudnienia tych pracowników czasowych, którzy wykonują pracę pod nadzorem przełożonych, w ściśle określonym miejscu i wyznaczonym czasie przez okres dłuższy niż miesiąc i zatrudnienie ich na normalne umowy o pracę (na czas nieokreślony);
2. ograniczenie możliwości stosowania umów cywilnoprawnych do zatrudniania pracowników;
3. objęcie pracowników agencji pracy tymczasowej wszelkimi regulacjami prawnymi (regulaminami pracy i wynagrodzeń, układami zbiorowymi itd.) firm które ich wynajmują i w których wykonują oni swoją pracę;
4. zapewnienie wszystkim pracownikom najemnym – bez względu na rodzaj zatrudnienia – prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz prawa do odpoczynku (maksymalnego dziennego, tygodniowego, miesięcznego i rocznego limitu czasu pracy oraz prawa do płatnego i bezpłatnego urlopu wypoczynkowego).

Problem pracy czasowej był poruszany już wielokrotnie podczas demonstracji organizowanych przez Inicjatywę Pracowniczą i Lewicową Alternatywę – m.in.: podczas demonstracji 1 maja w Warszawie (2008) oraz Nowej Soli (2011). Kampania ma stanowić rozwinięcie tych działań i podjęcie systematycznej pracy w firmach i sektorach gospodarki, gdzie to zatrudnienie jest najczęściej stosowane.
W lecie 2011 r. Kampania będzie prowadzona w formie akcji informacyjnych – pikiet, akcji ulotkowych oraz dystrybucji plakatów. Na kolejne miesiące zaplanowano przeprowadzenie szkoleń dla działaczy związkowych oraz rozpoczęcie akcji protestacyjnych pod firmami, które najczęściej korzystają z elastycznych form zatrudnienia.

Więcej informacji o kampanii znaleźć można na stronie internetowej: www.czasownicy.org.pl ■

KAMPANIA PRACA CZASOWA = DYSKRYMINACJA STAŁA
PRZECIWKO NIESTABILNOŚCI ZATRUDNIENIA
czasownicy.org.pl
serwis www + publicystyka + prawo + forum

Sprawozdanie z VII Krajowego Zjazdu Delegatów

W dniu 12 marca 2011 roku w Poznaniu, w zakładach Cegielskiego, odbył się VII Krajowy Zjazd Delegatów OZZ Inicjatywa Pracownicza. Wzięło w nim udział 25 delegatów oraz ok. 10 członków Związku nie posiadających mandatu. Na zakończenie Zjazdu odbyło się spotkanie upamiętniające pierwszą rocznicę śmierci Marcela Szarego.

Zjazd przyjął sprawozdania Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej i przegłosował udzielenie absolutorium dla ustępujących członków KK i KKR. Następnie przedyskutowano i podjęto decyzję w trzech sprawach dotyczących funkcjonowania Związku:
1. propozycji zmian statutowych wprowadzających ograniczenia dla członków KK i KKR kandydowania do samorządu lokalnego oraz wprowadzenia ograniczeń dotyczących używania nazwy i symboliki związku;
2. przedyskutowano zasady działania Komisji Krajowej i zakresu funkcji poszczególnych członków KK;
3. przedyskutowano kwestie usystematyzowania w zakresie gospodarowania finansami związku.

Odnośnie punktu 1 Krajowy Zjazd Delegatów IP odrzucił większością głosów zgłoszony projekt zmian Statutu mający ograniczyć prawo członków KK i KKR do kandydowania do samorządu lokalnego oraz wprowadzający ograniczenia w korzystaniu z nazwy i symboliki związku. Zwłaszcza w tym drugim przypadku, większość Delegatów podkreślała, że zapis zaproponowany przez Komisję Śląsko-Małopolską i Komisję przy SP ZOZ w Bielsku Białej jest niejasny i otwiera pole do różnych interpretacji. Część Delegatów była gotowa zaakceptować zatem tylko pierwszą część projektu uchwały, ale nie uzyskano konsensusu w tej kwestii i projekt zawierający obie zmiany statutowe przepadł w głosowaniu. Zgłoszono też kontrpropozycję, czyli projekt uchwały w sprawie przeprowadzenia referendum związkowego nt. proponowanych zmian statutowych. Propozycja ta znalazła uznanie Delegatów i większość zagłosowała za przeprowadzeniem referendum, które ma się odbyć najpóźniej do końca 2013 roku.

Przeprowadzono także dyskusję nad zasadami funkcjonowania Komisji Krajowej i podziałem funkcji w jej łonie. W sprawie tej nie podjęto oficjalnej uchwały. W dyskusji zgodzono się jednak, że poszczególni członkowie KK mogą, ale nie muszą pełnić ściśle określonych zadań funkcyjnych, a jedynie mandatowe.

W sprawie finansów przyjęto stanowisko, że Komisja Krajowa przyjmie Regulamin Dysponowania Składkami Członkowskimi, w którym określi zasady gospodarowania środkami finansowymi Związku oraz ich księgowania.

Zjazd wysłuchał też sprawozdania z ankiety związkowej, przeprowadzonej przez sekcję Kobiety z Inicjatywą, dotyczącej postrzegania Inicjatywy Pracowniczej przez członkinie związku. Wyniki zostały opublikowane w 31 numerze Biuletynu IP.

Podjęto też decyzję w formie uchwały o organizacji 1 Maja w Nowej Soli, jako ogólnopolskiej akcji związku.

Wybrano nową siedmioosobową Komisję Krajową w składzie:
Katarzyna Rakowska (Warszawa, Komisja Zakładowa przy CRZL)
Jakub Grzegorczyk (Warszawa, Komisja Środowiskowa)
Katarzyna Jankowska-Kaczmarek (Poznańska Komisja Międzyzakładowa)
Agnieszka Mróz (Poznańska Komisja Międzyzakładowa)
Maciej Pielucha (Poznań, Komisji Międzyzakładowa przy HCP)
Mateusz Żuk (Gdańsk, Komisja Środowiskowa)
Piotr Krzyżaniak (Lubuska Komisja Międzyzakładowa)

Na pierwszym spotkaniu nowej KK jakie odbyło się 13 marca, na Sekretarza związku wybrano Jakuba Grzegorczyka.

W skład Krajowej Komisji Rewizyjnej weszli:
Jacek Rosołowski - Przewodniczący (Lubuska Komisja Międzyzakładowa)
Alicja Kuźniak (Poznań, Komisja Międzyzakładowa przy HCP)

Wieczorem odbyło się spotkanie upamiętniające pierwszą rocznicę śmierci Marcela Szarego. Wzięli w nim udział delegaci IP, przedstawiciele załogi HCP, przyjaciele i rodzina zmarłego. Krótkie przemówienia wspomnieniowe wygłosili: Jarosław Urbański, Eugeniusz Poczta, Stefan Szary, Alicja Kuźniak, Agnieszka Mróz. Przedstawiono film „Płyta” zrealizowany przez Magdę Malinowską. Na zakończenie pieśni buntu zaśpiewali Stachu Jan i Maciej Roszak. ■

Działacze IP w L'Oreal: Chcemy stworzyć realną płaszczyznę wymiany poglądów

Jesienią 2010 r. przedstawiciele firmy L'Oreal dołączyli do Inicjatywy Prawniczej powołując komisję zakładową. L'Oreal jest największym międzynarodowym koncernem kosmetycznym, dziś obecnym w ponad 130 krajach. Jego wartość szacowano w 2010 roku na 150 mld euro, a grupa w ostatnich latach mimo kryzysu uzyskała milionowe zyski. W poniższym wywiadzie jeden ze związkowców IP opowiada o specyfice pracy terenowej dla L'Oreal Polska, problemach pracowników oraz planach na działalność związkową.

– Co skłoniło Was do podjęcia decyzji o zorganizowaniu się w związek zawodowy w ramach Inicjatywy Pracowniczej? Czy był szerszy kontekst tej decyzji?
Owszem, nie był to impuls chwili, lecz ewoluująca w czasie potrzeba zmian – widzieliśmy, że są istotne sprawy w firmie, które wymagają rozwiązania. Dotyczą wielu zagadnień, zarówno socjalnych, związanych z charakterem pracy, jego organizacją, zakresem obowiązków i stopniem odpowiedzialności, jak i ekonomicznym. Podnoszonym przez wielu pracowników problemem był brak organu, który umożliwiałby dyskusje na szczeblu centralnym z firmą. Istnieje rada pracownicza, która jest organem doradczym, ale jej uprawienia są relatywnie niewielkie. Brakowało autentycznej, oddolnej formy reprezentacji pracowników oraz ciała, do którego pracownicy mogliby się zgłaszać ze swoimi problemami czy sugestiami. Od pewnego czasu zaczęły pojawiać się głosy sugerujące założenie związku zawodowego, który mógłby uczestniczyć w negocjacjach, merytorycznych dyskusjach i rozwiązywaniu problemów pracowników. Dotychczas wszelkie zmiany miały charakter aprioryczny, były nam po prostu oznajmiane czy mówiąc wprost: narzucane.

– Rozumiem, że proces zmian w świadomości pracowników wymagał czasu. A co było bezpośrednim bodźcem do powołania organizacji związkowej?
W pewnym stopniu inspiracją dla naszej decyzji stał się Kodeks Etyki, opracowany przez centralę w Paryżu. Zaczęliśmy go wnikliwie analizować i okazało się, że pewne rzeczy, które dla nas są istotne, są też imperatywem moralnym centrali firmy. Szczególnie ważne były dla nas standardy etyczne, podnoszące kwestie porozumienia, współdziałania i poszanowania godności. O ile wcześniej wspominano, że działalność związkowa nie przyjęła się w strukturach firmy i nigdzie nie istnieje, to teraz, bazując właśnie na kodeksie, doszukaliśmy się możliwości oddolnego zorganizowania. Nie chcieliśmy robić tego w ramach formalnie istniejącej, ale praktycznie nie mającej możliwości działania rady pracowników, lecz właśnie w formie związku zawodowego, który będzie mógł negocjować z pracodawcą opierając się na powszechnie akceptowanych standardach. Dla pracowników artykułowanie własnych problemów, możliwość dyskusji nad nurtującymi zagadnieniami powoduje zmianę myślenia o sobie jako o działającym podmiocie, a nie jedynie wykonawcy odgórnych zarządzeń. Nie chcemy, aby ten kodeks etyczny został tylko na papierze, chcemy pójść dalej, chcemy go urzeczywistnić. Jesteśmy pełni wiary, że uda się nam coś osiągnąć i stworzyć lepsze miejsca pracy – i nie traktujemy tego jak pusty slogan.

– Jakie działania planujecie podjąć?
Jest całe spectrum zadań, które mamy zamiar zrealizować. Jednym z nich – chociaż nie najważniejszym – jest współudział w alokacji środków z funduszu socjalnego: mimo licznych sugestii nie chcemy jednak identyfikować się jedynie z wąskim, ekonomicznym zakresem oczekiwań. Z jednej bowiem strony mamy szereg nawarstwiających się problemów organizacyjno – kompetencyjnych, dotyczących poszczególnych zadań, struktur i obowiązków, a z drugiej, nie mniej istotne, problemy ujmowane w kategoriach „społecznej etyki zawodowej". W celu ich rozwiązania chcemy doprowadzić do regularnych spotkań z firmą, dążymy do określenia sposobów, w jaki możemy się jako związek kontaktować i wypracować ramy współdziałania, by móc przedstawiać problemy pracowników i je rozwiązywać. Chcielibyśmy – korzystając z wiedzy prawniczej, której nam brakuje – zająć się także bieżącymi sprawami pracowników, w pierwszej kolejności standardami pracy, zakresem obowiązków i przestrzeganiem norm. Nie są one do końca wyjaśnione i usystematyzowane, występuje duża płynność w zakresie wymagań i obowiązków. Zależy nam zatem na wyprofilowaniu obszaru, który jesteśmy zobligowani wykonywać, na wyartykułowaniu zasad, na jakich pracujemy, tak żeby były jasne i klarowne. To, że pracownicy sami nie wiedzą, czy nie przekraczają jakiejś granicy, wywołuje frustrację.

– Czy możesz podać konkretny przykład takiego niedookreślenia obowiązków?
Mimo istnienia pewnych zbieżnych procedur, istnieje cały szereg konkretnych odniesień różnicujących wymagania w poszczególnych działach. Łączy je jedno – ogromna ilość nieraz drobiazgowych zadań, w wielu punktach niekompatybilnych, wzajemnie się wykluczających, nawarstwiających i potęgujących frustrację pracowników. Analiza, której poddawane są statystyki, zamiast wprowadzać usystematyzowany ład wartościujący stopień zaangażowania, efektywność pracy, jej czas czy zgodność z wymogami rynku, kładzie nacisk na podporządkowanie się rozlicznym, biurokratycznym i oderwanym od rzeczywistości wymogom sumarycznych schematów. Chcemy to zmienić, wprowadzić transparentne i obiektywne zasady oceny i motywowania pracowników.

– Czy takie niedookreślenie zadań nie wygląda na celową strategię koncernu?
Nie sądzę, a w każdym razie nie chcę w to wierzyć, jest to raczej nieuświadomiony brak sprecyzowanych zasad wynikający z braku ich koordynacji. Istotą problemu jest to, że część pracowników obawia się, że takie „niedookreślenie obowiązków" może być użyte prze-

ciwko nim samym, gdy staną się z różnych powodów niewygodni. Dlatego chcemy jako związek wyartykułować ten problem i wypracować pewien zakres realnych, racjonalnych obowiązków. Zasadniczo to jest problem wszystkich przedstawicieli handlowych w koncernach, tyle że w większości firm milcząco aprobuje się istnienie tego szarego obszaru, z którego wszyscy jednak sobie zdają sprawę. Obawiamy się, że model ten funkcjonuje w wielu firmach właśnie po to, by móc zwalniać za pozorny brak efektywności, gdyż firma może dowolnie interpretować zakres obowiązków.

– Czym jeszcze chcecie się zająć?
Myślimy też o uregulowaniu sytuacji pracowników z dłuższym stażem. Są u nas pracownicy po 50-tym roku życia, którzy są w pewnego rodzaju potrzasku – pracują już długo, wywiązują się ze swoich obowiązków, są dobrymi pracownikami, co do których nie ma zastrzeżeń, ale nie wiadomo, czy firma nie będzie im chciała „podziękować". Młodych ludzi postrzega się jako bardziej energicznych i zdeterminowanych. W wielu koncernach zwalnia się pracowników z racji wieku lub są oni zmuszani do odejścia, często korporacje pozbywają się pracowników już po pięciu latach pracy. Ludzie boją się, że może spotkać ich to samo. Chcemy stanąć w ich obronie i wypracować model, który pozwoliłby im znaleźć swoje miejsce w firmie. Chcemy znaleźć miejsce dla starszych, przywiązanych do firmy pracowników, których wiedza i doświadczenie są cenne. Jest to obszar działań, na którym wspólnie, razem z zarządem, możemy wypracować kompromisowy schemat działania będący wzorem dla innych, podobnych korporacji.

– Jak wygląda Wasza praca?
Charakter pracy jest dostosowany do obowiązków. Biuro firmy mieści się w Warszawie, zatrudnieni tam pracownicy odpowiadają za sferę organizacyjną, przygotowują projekty akcji, kampanii marketingowych, ustalają formy i zakres współpracy z klientami. Pracownicy magazynowi są odpowiedzialni za przygotowanie i terminową realizację zamówień, pracą w terenie zajmuje się Dział Handlowy. Za koordynację pracy odpowiadają szefowie regionów poszczególnych sekcji, ich praca jest natomiast monitorowana przez centralę.

Nasz proces pracy jest bardzo rozbudowany pod względem technicznym. Podobnie jak w innych koncernach, działa u nas informatyczny system oceny, który prowadzi do pełnej kontroli pracownika. System, który w założeniu miał ułatwiać proces kontroli i weryfikować wprowadzane standardy, w ocenie samych pracowników prowadzi do dehumanizacji i wcale nie rozwiązuje problemów efektywności czy sumiennego podjeścia do obowiązków. Tutaj chcemy wprowadzić kryteria umożliwiające bardziej czytelną i akceptowaną formę oceny pracy poszczególnych osób.

– W jaki sposób chcecie to zmienić?
Poprzez dialog i współpracę. Dla nas istotne jest to, żeby stworzyć realną płaszczyznę wymiany poglądów. Chcemy umożliwić pracownikom mówienie o swoich problemach i rozwiązywanie ich na zasadzie dialogu, bez konieczności stawiania pracowników w trudnej sytuacji zderzenia z machiną korporacyjną i biurokratyczną. Wcześniej, jeżeli ktoś miał problem, był zdany sam na siebie. Stając samemu przeciwko maszynie korporacyjnej jesteś jednak skazany na porażkę. Korporacje stać na najlepszych prawników, którzy opierając się na rozbudowanym elektronicznie systemie kontroli są w stanie znaleźć dziesiątki niepodważalnych dowodów na niekorzyść pracownika.

– Wyobrażam sobie, że Wasza praca, szczególnie przedstawiciela handlowego, jest bardzo zindywidualizowana i każdy pracuje sam. Czy udaje Wam się więc spotykać?
Praktycznie się nie widujemy, każdy ma swój zakres obowiązków w terenie, nie możemy się spotykać na przerwie, stołówce czy przy kawie. Mamy zebrania związku, ale z racji odległości nie organizujemy ich często, trudno nam się spotkać jednego dnia w jednym mieście.

– Jak chcecie więc dotrzeć do innych pracowników?
Chcemy powołać na platformie firmy, w ramach wewnętrznej sieci komputerowej, forum dla pracowników. Moglibyśmy tam dzielić się uwagami, sugestiami i spostrzeżeniami, które chcemy zbierać i konsultować z centralą. Pracodawca jest poinformowany o istnieniu naszej organizacji, odbyły się pierwsze rozmowy.

Nie chcemy być kanapową grupą, zrzeszającą kilka czy kilkanaście osób. Liczymy na to, że IP jako związek pomoże nam utworzyć ramy organizacyjne i prawne, dzięki którym poczujemy się pewniej. Nie chcemy doprowadzić do tego, że pracownicy, którzy mają problemy, nie dzielą się nimi, bo nie mają kiedy, z kim i w jaki sposób. Założenie związku zawodowego nie jest dla nas tylko i wyłącznie sposobem na wywieranie presji, lecz też, a może przede wszystkim, sposobem rozwiązywania konfliktów. Chcemy, by pracownicy poczuli się podmiotowo, że są częścią tej firmy, że mają wpływ na nią i prawo do efektów swojej pracy. Dobry pracownik to pracownik pozytywnie zmotywowany, także perspektywą części zysku, który dla niej wypracowuje. Nie zamierzamy siać fermentu, chcemy po prostu rozmawiać, przedstawiając punkt widzenia pracowników. Chcemy – na zasadzie dialogu - pewne zasady współtworzyć, także te na temat podziału zysków.

– Ile osób pracuje dla L'Oreal Polska?
Jest kilkuset pracowników terenowych rozsianych po całej Polsce, pracują oni w różnych działach, takich jak dział apteczny, produktów selektywnych, fryzjerski, drogerii tradycyjnych. W terenie pracuje ponad 200 osób, poza tym sporo ludzi pracuje w biurze, w centrali administracyjnej. Razem daje to liczbę około pięciuset pracowników. Niestety, na razie nie mamy kontaktów z osobami pracującymi w magazynie. Zdajemy sobie sprawę, że mogą mieć inne problemy niż my, ale moglibyśmy mieć też wspólne cele.

– Dlaczego zdecydowaliście się dołączyć do Inicjatywy Pracowniczej?
Idea jest tożsama – chcemy dążyć do autentycznej reprezentacji pracowników. Istotne było dla nas to, że nie jest to związek upolityczniony. Nie jesteśmy zainteresowani działaniami, które wykorzystują autentyczną energię pracowników do działań grup politycznych. Jesteśmy zainteresowani aktywnością na rzecz poprawy warunków i standardów naszej pracy, bez żadnego kontekstu politycznego. Inicjatywa Pracownicza wydała nam się z kilku względów odpowiednia dla nas, odpowiadała nam energia, z jaką IP podejmuje kwestie obrony praw pracowniczych, doświadczenie, jak też to, że koncentruje się na tematach najważniejszych dla pracowników bez angażowania się w działalność pozazawodową. ■

Berlin: Warsztaty na temat obrony praw pracowniczych w Europie

29 i 30 kwietnia w Berlinie odbyła się konferencja na temat ograniczeń prawa do strajku i działania wolnych, radykalnych związków zawodowych w Unii Europejskiej. Organizatorem był Komitet Wolności Związkowej, który powstał po konflikcie w kinie Babilon, a w którego skład wchodzą m. in. FAU z Berlina, berlińska sekcja Grupy Międzynarodowej IG Metall, Forum Betrieb i redakcja niemieckiej odsłony portalu Labournet. W spotkaniu wzięli udział członkowie Inicjatywy Pracowniczej oraz przedstawiciele innych związku zawodowych z Europy.

Pierwsza, piątkowa część spotkania odbyła się w tureckiej dzielnicy Kreuzberg w Berlinie, znanej z zaciętych demonstracji pierwszomajowych. Na początku zaprezentowano krótkie filmy opowiadające o związkach zawodowych biorących udział w konferencji. Podczas projekcji delegaci poszczególnych organizacji pokrótce opowiedzieli o najistotniejszych formach ograniczeń, z jakimi spotykają się podczas swojej działalności.

Główna część konferencji rozpoczęła się w sobotę o godz. 10.00 w Domu Demokracji. Brali w niej udział działacze z kilku radykalnych i bojowych związków zawodowych z Włoch (USI-AIT), z Francji (SUD Solidaires), z Hiszpanii (SAT z Andaluzji i IA z Sarragossy), a z Polski OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz WZZ Sierpień 80. Mówiono o licznych problemach z funkcjonowaniem autentycznych i nieugodowych związków zawodowych w Unii Europejskiej. Przedstawiciel USI-AIT z Mediolanu, Roberto Chiacchiaro, mówił o ograniczeniu prawa do strajku we Włoszech na przykładzie fabryki FIATA i o przygotowywanej w tym celu przez rząd włoski specjalnej ustawie. O zdradzie interesów pracowników przez hiszpańskie główne komunistyczne i socjalistyczne centrale związkowe opowiedział ich były, wieloletni, działacz, Antonio Doctor, który założył związek IA Zaragoza. W ostatnim czasie w Hiszpanii powstało około 200 nowych związków zawodowych, które współpracują regionalnie i branżowo oraz spotykają się na wspólnych konferencjach. Przedstawicielka SAT z Andaluzji, zrzeszającego głównie pracowników rolnych, mówiła o ich działaniu w najbiedniejszej części swojego kraju, o licznych akcjach bezpośrednich i o represjach czy karach finansowych dotykających ten związek. Przedstawiciele SUD Solidaires, jednego z największych radykalnych związków zawodowych w Europie, liczącego 100 tys. członków, mówili o współpracy w ramach ich związku poszczególnych branż: najsilniejszy związek maszynistów wspiera słabsze branże – handel i usługi. Przedstawiciel sekcji edukacji zreferował problemy francuskiej oświaty, opowiadając także o wsparciu przez nauczycieli strajku pracowników personelu technicznego. SUD od dłuższego czasu współpracuje z najbardziej bojowymi związkami zawodowymi z wielu krajów Europy i organizuje dwa czy trzy razy w roku konferencje międzynarodowe, do udziału w najbliższej z nich, we wrześniu w Szwajcarii, zaprosili nasz związek. Działacz Sierpnia'80 z kopalni Budryk, Krzysztof Łabądź, mówił głównie o napiętej sytuacji w górnictwie, planach prywatyzacji Jastrzębskiej Spółki Węglowej, a także o planach strajku i oporze wszystkich działających tam związków zawodowych. Jacek Rosołowski z OZZ Inicjatywa Pracownicza zreferował ogólną sytuację związków zawodowych w Polsce. Wspomniał, że IP jest organizacją nowego typu, wyróżniającą się z pośród innych działających w Polsce central związkowych brakiem etatów.

Mówił również o działaniu związku w Kostrzyńsko–Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej i bardzo częstych represjach dotykających nasz związek. Piotr Krzyżaniak scharakteryzował najczęściej spotykane formy represji, jakimi są zwolnienia z pracy w wyniku samowoli pracodawców (działających niezgodnie z prawem), przepisy prawa o charakterze represyjnym (np. brak obowiązku konsultacji pracodawcy ze związkiem zawodowym przed wypowiedzeniem umowy o pracę robotnikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony) i rozpowszechnienie zatrudnienia na podstawie umów cywilnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło, kontrakt), nie podlegających prawu pracy, w tym także ustawie o związkach zawodowych.

Działacze Inicjatywy Pracowniczej, w przeciwieństwie do innych obecnych na konferencji delegatów związków zawodowych, skupili się na korelacji między represyjnymi ograniczeniami, wynikającymi przede wszystkim ze zmian prawa pracy, a dokonującymi się w całej Europie przeobrażeniami organizacji produkcji.

Piotr Krzyżaniak rozwinął podjęty przez Roberto Chiacchiaro (USI – SAIT) temat postępującej prekaryzacji. Obydwoje stwierdzili, iż nasilające się represje nakładają się na spadek zainteresowania tradycyjnymi formami organizacji związkowej, wynikający z przeniesienia się walk poza zakłady pracy. „Współczesny pracownik wędruje od fabryki do fabryki. Aktualne miejsce pracy ma dla niego charakter tymczasowy, szuka on więc punktów odniesienia dla swojego protestu poza zakładem pracy" – mówił Krzyżaniak.

Członkowie Inicjatywy Pracowniczej zwrócili też uwagę na proces przenoszenia się podziałów z wnętrza zakładów pracy na przestrzeń miejską i na degradację sprekaryzowanych pracowników nieposiadających stabilnych źródeł utrzymania do klas niższych, zasiedlających substandardowe mieszkania socjalne. Zdaniem Piotra Krzyżaniaka receptą na przezwyciężenie represji jest „dostrzeżenie i wykorzystanie więzi społecznych, tworzących się poza zakładami pracy np. więzi sąsiedzkich. Są one często trwalsze i bardziej odporne na ataki pracodawców, którzy nie mają na nie bezpośredniego wpływu". Według związkowca warto organizować się w ramach struktur międzyzakładowych. „Dzięki temu nie tracimy zdolności operacyjnej,

gdy zwalniają naszych działaczy z poszczególnych zakładów pracy, a struktura związku staje się odporna na rotacje” – mówił.

Skrót wypowiedzi Jacka Rosołowskiego i Piotra Krzyżaniaka został przetłumaczony na język niemiecki i w formie drukowanej rozdany członkom konferencji.

W przerwie między obradami miał miejsce krótki występ muzyczny. Zaproszony muzyk przy akompaniamencie skrzypiec wykonał m.in. w języku serbołużyckim, pieśń o Łużycach.

Organizatorzy zapowiedzieli organizację kolejnych konferencji w różnych krajach Europy. ■

Prawo: Przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

Czy pracownikom przywróconym do pracy prawomocnym wyrokiem sądu przysługuje wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy? Jak się okazuje na to pytanie nie ma jednej, prostej odpowiedzi – zależy od okoliczności zwolnienia.

Choć przepisy nie precyzują tego wyraźnie, to z praktyki wynika, iż pracownicy mogą domagać się pełnego wynagrodzenia za czas niezawinionego pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu, jeżeli zerwanie umowy nastąpiło bez wypowiedzenia. Takie stanowisko zajął Trybunał Konstytucyjny (orzeczenie z 27 listopada 2007 r. - sygn. SK 18/05), podkreślając jednocześnie, że przy zwolnieniu musi nastąpić rażące naruszenie prawa przez pracodawcę, czyli faktycznie takie, jakie często ma miejsce przy zwolnieniach dyscyplinarnych. Domyślamy się, że w inny okolicznościach (np. przy zwolnieniu osób po długotrwałej absencji chorobowej – art. 53 Kodeksu pracy) może mieć zastosowanie art. 57 Kodeksu pracy, który w przypadku przywrócenia do pracy, po nielegalnym zwolnieniu bez wypowiedzenia, przyznaje prawo do „wynagrodzenia za czas pozostający bez pracy, nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc”.

Trybunał Konstytucyjny stoi też na stanowisku, że w takiej sytuacji pracownicy tacy mogą ubiegać się równolegle o odszkodowania cywilne za bezprawne zwolnienie. Trybunał orzekł, że jeżeli pracodawca w sposób rażący naruszył przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (w praktyce dyscyplinarnie), to zwalniany pracownik ma prawo ubiegać się nie tylko o przywrócenie do pracy, odszkodowanie na podstawie kodeksu pracy i wynagrodzenie, ale także o odszkodowanie cywilne za wszystkie szkody, jakie poniósł w związku ze zwolnieniem. Może chodzić np. o prawo do nagrody jubileuszowej, zasiłku dla bezrobotnych, wcześniejszej emerytury czy odprawy, odszkodowanie za uszczerbek na zdrowiu, itd.

A co jeżeli pracownik został zwolniony za wypowiedzeniem, a nie dyscyplinarnie? Kodeks pracy wyraźnie ogranicza roszczenia. Artykuł 47 Kodeksu pracy stwierdza, że pracownikowi, „Który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ale nie więcej niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc”. Wyjątkiem są tu osoby, które zostały zwolnione, choć brakowało im do emerytury nie więcej niż 4 lata (art. 39 Kodeksu pracy) oraz przypadki, w których rozwiązano umowę z pracownicą lub pracownikiem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego” (z urlopu macierzyńskiego mogą korzystać także ojcowie). W tych konkretnych okolicznościach, pomimo zwolnienia za wypowiedzeniem, przysługuje wynagrodzenie za pełen czas pozostawania bez pracy.

W nieco innym kierunku niż werdykt Trybunału Konstytucyjnego, który faktycznie rozszerza powództwo, idzie orzecznictwo Sądu Najwyższego. 18 czerwca 2009 r. (sygn. I PZP 2/09) orzekł on, że pracownik, który został przywrócony do pracy po bezprawnym wypowiedzeniu umowy i otrzymał wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (czy Sąd miał też na myśli przepisy art. 47 i art. 57 Kodeksu pracy?), nie może domagać się od pracodawcy też odszkodowania cywilnego. Sędziowie podkreślili, że prawo dopuszcza przypadki miarkowania wysokości odszkodowania lub zadośćuczynienia za wyrządzoną szkodę. Dlatego pracodawca nie zawsze musi odpowiadać za wszystkie szkody, jakie podwładny poniósł w związku ze zwolnieniem. Sąd Najwyższy podkreślił, iż orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. dotyczy przypadków rozwiązywania umów o



pracę w trybie bez wypowiedzenia.

Zatem w ubieganiu się o pełne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i inne odszkodowania cywilne, decydujące wydaje się to, czy przywrócony pracownik został wcześniej zwolniony bez wypowiedzenia (dyscyplinarnie, z rażącym naruszeniem prawa) czy za wypowiedzeniem. W pierwszym przypadku może otrzymać on pełną rekompensatę, zarówno jeżeli chodzi o wynagrodzenie jak i inne roszczenia cywilne (np. za uszczerbek na zdrowiu), w drugim tylko tyle, ile przewiduje art. 47 Kodeksu pracy, czyli za jeden lub dwa miesiące pracy.

Musimy pamiętać jednak, iż w pierwszym przypadku zwolniony nielegalnie, dyscyplinarnie pracownik nie otrzymał nic ani z tytułu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, ani np. tzw. odprawy. Zwolnienie dyscyplinarne powoduje też szereg trudności dla pracownika, np. w zakresie starań o zasiłek dla bezrobotnych. Jeżeli bowiem w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy pracownik „spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy” lub „stosunku służbowego bez wypowiedzenia (np. porzuce-

nie pracy, zwolnienie dyscyplinarne)" – zasiłek przysługuje dopiero po okresie 180 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy.

Teoretycznie zakłada się, że wyroki sądów zapadają w rozsądnym okresie czasu, chociaż w praktyce wiemy, iż procesy ciągną się po kilkanaście, a nawet ponad 20 miesięcy. Przewlekłość postępowań sprawia, że omawiane tu rozwiązania prawne przyjęte w stosunku do osób przywróconych do pracy, a wcześniej zwolnionych za wypowiedzeniem, nie zawsze wydają się sprawiedliwe, bo choć zwolniony mógł np. od razu skorzystać z prawa do zasiłku dla bezrobotnych, to - jak dobrze wiemy - jego wysokość jest zdecydowanie niższa od wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby, gdyby go nie wyrzucono nielegalnie z pracy. Pozostaje też pytanie, czy skoro takiemu pracownikowi nie zapłacono za ten okres, to co się dzieje z tzw. „ciągłością pracy"? Warto tu zwrócić uwagę na przepis art. 51 Kodeksu pracy, który stwierdza, że: „Okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia".

Problemem jest oczywiście to, czy pracodawca może zerwać umowę za wypowiedzeniem w sposób rażąco naruszający przepisy? I czy w takich okolicznościach nie należałoby się pełne wynagrodzenie pracownikowi za okres niezawinionego pozostawania bez pracy? W szczególnych przypadkach wydaje się, że warto dochodzić przed sądem nie tylko przywrócenia do pracy, ale także pełnego wynagrodzenia za okres pozostawania bez zatrudnienia. Ale – sądząc po różnicach w interpretacji Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego - wyrok nie wydaje się pewny.

Opr. JU ■

Wyniki kontroli PIP w Greenkett

Na wniosek Inicjatywy Pracowniczej w firmie Greenkett Inspekcja Pracy przeprowadziła kompleksową kontrolę. Jak wynika z otrzymanego właśnie raportu doszło do naruszeń prawa pracy m.in. w zakresie dysponowania funduszem świadczeń socjalnych i terminowym wypłacaniu pensji w ostatnim kwartale 2010 roku. Przeprowadzono też ankiety dotyczące lobbingu w pracy.

Pod koniec roku do rozdysponowania między załogę z funduszu świadczeń socjalnych zostało około 42 tys. złotych. Pracodawca robił wszystko, aby uniemożliwić wypłatę tych pieniędzy pracownikom przed końcem zeszłego roku, czego domagała się Komisja naszego związku działająca w Greenkett. Dodatkowo pracodawca starał się ograniczyć wpływ Inicjatywy Prawniczej na pracę zespołu decydującego o wypłatach z funduszu, odmawiając – wbrew regulaminowi pracy komisji socjalnej i ustawie o związkach zawodowych - uznania drugiego członka związku oddelegowanego przez IP do pracy w komisji. Ostatecznie PIP zobowiązała pracodawcę, albo do zmiany regulaminu, albo powołania piątego członka komisji, w osobie związkowczyni IP. Inicjatywa Pracownicza nie zgadza się na zmianę regulaminu.

Inspekcja Pracy przeprowadziła też ankiety dotyczące mobbingu w Greenkett. Problem ten IP zgłosiła pracodawcy, ale ten uchylił się od odpowiedzialności, wnosząc o przekazanie konkretnych dowodów na tego typu traktowanie pracowników na ternie zakładów. Ostatecznie ankieta PIP miała zadecydować o sytuacji. Obawy i zarzuty związku się potwierdziły. W raporcie PIP czytamy:

- 54% pracowników wskazało w ankiecie, że w stosunku do ich osoby nie były stosowane żadne działania, które nosiły by znamiona mobbingu, w tym z zakresu destruktywnej komunikacji, izolacji czy naruszenia godności;



- odpowiedzi 19 % pracowników wskazują na występowanie w miejscu pracy pewnych działań i zachowań, które mogą nosić znamiona mobbingu. Ta grupa pracowników wskazała, iż te działania były stosowane wobec nich nie częściej niż kilka razy w roku;

- odpowiedzi 24 % pracowników wskazują, że w ich odczuciu w miejscu pracy w stosunku do ich osoby mają miejsce działania polegające na: krytykowaniu wykonywanej pracy, obgadywaniu, rozsiewaniu plotek związanych z ich osobą, zlecanie bezsensownych prac, reagowanie na zgłoszone przez nich uwagi krzykiem, zaniżanie oceny zaangażowania w pracy. Częstotliwość stosowania tych działań została określona na poziomie od kilka razy w roku do kilka razy w tygodniu;

- 3 % ankietowanych pracowników wskazało, iż w ich odczuciu stosowane są wobec nich działania noszące znamiona mobbingu i to z częstotliwością określoną na poziomie kilku razy w tygodniu i trwają od ok. 1-1,5 roku. Działania te polegają na: ograniczeniu możliwości wypowiadania się, odizolowanie stanowiska pracy od innych pracowników, zakaz kontaktów innych pracowników, traktowanie jak „powietrze" i są stosowane przez bezpośredniego przełożonego;

- z ankiet wynika, że opisywane działania i zachowania jeżeli już mają miejsce to stosowane są w stosunku do pracowników głównie przez bezpośrednich przełożonych. Tak ocenia tą kwestię 35 % pracowników;

- 47 % pracowników w sposób prawidłowy opisało znamiona zjawiska mobbingu.

Pozostałych 53 % udzieliło błędnej odpowiedzi na pytanie otwarte bądź nie udzieliło jej w ogóle.

Zgodnie z art. 943 § 1 Kodeksu Pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, w związku z tym pracodawca skierowanym środkiem prawnym został zobowiązany do wprowadzenia działań, których celem byłoby przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w miejscu pracy.

W sprawie opóźnień w wypłatach wynagrodzeń, PIP zobowiązała pracodawcę „środkiem prawnym" do terminowego wypłacania wynagrodzenia.

Nie potwierdziły się obawy związku co do trybu zwolnienia pracowników jesienią 2010 roku (11 osób). ■

III Obóz Inicjatywy Pracowniczej

W dniach 29 czerwca – 3 lipca odbył się trzeci obóz IP na którym działacze i działaczki IP mieli okazje okazje przedyskutować istotne dla związku zagadnienia teoretyczne oraz praktyczne, jak też lepiej się poznać i razem wypocząć. Niestety ulewne deszcze przyczyniły się do tego, że frekwencja nie była imponująca (na obóz dotarło ponad 20 osób z Warszawy, Wrocławia, Poznania, Gorzowa, Gdańska, Szczecina, Zielonej Góry, Kostrzyna i Berlina).

Pierwszego dnia sympatyk IP z Gdańska przedstawił prezentację na temat przesłanek na rzecz wprowadzenia bezpłatnej komunikacji miejskiej. Mieliśmy okazję przeanalizować m.in. jak niewielkie finanse z budżetów polskich miast przekazywane są na inwestycje w komunikację publiczną, w porównaniu do inwestycji drogowych. Rozmawialiśmy o korzyściach wynikających z wprowadzenia systemu bezpłatnej dla użytkownika komunikacji miejskiej, poznaliśmy przykłady takich rozwiązań.

Tego samego dnia prezentacja „Reforma OFE, reforma emerytur: bieda-emerytury czy sprawiedliwy system emerytalny?" zakończyła się ciekawą dyskusją na temat krytyki państwa opiekuńczego. Uczestnicy dyskusji zgodzili się, że kwestia emerytur jest istotna dla ruchu pracowniczego przede wszystkim dlatego, że emerytury w obecnym systemie powinny być postrzegane jako forma odroczonej w czasie płacy za pracę zarobkową (a nie przywilej czy podarek od państwa opiekuńczego). Rozważano różne koncepcje sprawiedliwego systemu emerytalnego od kas pomocy wzajemnej, wzorowanych na ideach Piotra Kropotkina po systemy minimalnego dochodu gwarantowanego.

W czwartkowy wieczór obejrzeliśmy film na temat japońskich Freeterów (pracowników na niestabilnych umowach) oraz wysłuchaliśmy prezentacji na temat form ich samoorganizaowania się.

Piątek, 1 lipca, rozpoczęliśmy od poszerzonego spotkania Komisji Krajowej. Obok kwestii formalnych dyskutowano na temat taktyki działania związku w najbliższych miesiącach, m.in. omówiono zasady wydawania biuletynu, zainicjowane w ostatnich miesiącach kampanie: przeciwko drożyźnie oraz przeciwko niestabilnym formom zatrudnienia, omówiono kwestie związane z współpracą międzynarodową związku.

Po południu dyskutowaliśmy nad tekstem „Kontrofensywa z kuchni", autorstwa Federici i Cox, na temat kampanii „Płaca za pracę domową". Mimo, że padały uwagi, że samo żądanie płacy za pracę domową jest najsłabszym punktem analiz feministek wywodzących się z ruchu autonomistycznego z Włoch w latach 70., to ich analizy znaczenia pracy reprodukcyjnej dla kapitalizmu są do dziś kluczowe, by zrozumieć współczesny wyzysk pracowników w ogóle.

Wieczorem zastanawialiśmy się nad trzema wyzwaniami, jakie stoją przed ruchem pracowniczym w Polsce: (1) utrzymywaniem się globalnego kryzysu; (2) reakcji na globalne ruchy protestu tworzące się w opozycji do cięć socjalnych i programów oszczędnościowym; oraz (3) bankructwem budżetów polskich miast.

Sobota rozpoczęła się od dyskusji nad tekstem Piotra Krzyżaniaka „Dialektyka ruchu protestu" i próby przełożenia wypracowanego przez niego systemu na praktykę działaczy pracowniczych. Rozmawialiśmy o ukrytych formach protestu i roli działacza w momencie wybuchu niezadowolenia pracowników oraz okresów pozornego spokoju. Najbardziej kluczowa dla najbliższej przyszłości IP była debata „Gdzie jesteśmy, czego chcemy?". Pojawiały się głosy, że IP powinna w niedalekiej przyszłości dalej rozwijać kampanie przeciwko pracy czasowej oraz przeciwko drożyźnie, dostosowując ich hasła do lokalnie toczonych walk. Proponowano by lipiec ogłosić miesiącem akcji ulotkowych. Istotna będzie też ogólnopolska mobilizacja na jesień, najpewniej na połączoną demonstrację środowisk lokatorskich oraz pracowniczych w Gdańsku. Zastanawialiśmy się nad powołaniem komisji lub kół osób na niestabilnych umowach, pracujących m.in. w centrach handlowych. Równolegle dla IP ważne będzie obserwowanie sytuacji pracowników w Strefach Ekonomicznych i zorganizowanie spotkania działaczy IP, którzy w nich pracują. Suge rowano też, że IP może zacząć wspierać istniejące w kilku miastach kooperatywy spożywcze, jako element programu pozytywnego.

Ostatniego wieczoru obejrzeliśmy film „Made in Dagenham" na temat strajku szwaczek w fabryce Forda w Wielkiej Brytanii w 1968 r., gorzko kwitując go, że mimo wywalczenia zapisu o zakazie dyskryminacji płacowej kobiet, ich zarobki nie tylko w Polsce są średnio o 30 proc. niższe. Podsumowując, obóz dla uczestników ukazał się udany, większość wyrażała chęć zorganizowania go w przyszłym roku. Musimy się jednak zastanowić, co zrobić, by więcej osób związanych z Inicjatywą Pracowniczą mogło i chciało na niego przyjechać, gdyż tego typu nieformalne spotkania mogą ułatwiać współpracę, analizę i toczenie walk w ciągu całego roku. ■

Więcej na www.ozzip.pl

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych". Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@ozzip.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@ozzip.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres: Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.

Wewnętrzny biuletyn informacyjny.